



Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti

Ai sensi dell'art 123-ter del TUF

ELICA S.p.A.

<https://elica.com/corporation>

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2020

INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE	4
PREMESSA.....	6
EXECUTIVE SUMMARY.....	7
Business Strategy Elica e principali risultati.....	7
Politica Retributiva Elica.....	9
Quadro di Sintesi.....	11
SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	13
1. Governance del processo di Remunerazione.....	13
1.1 Organi e soggetti coinvolti.....	13
1.2 Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.....	13
1.3 Consiglio di amministrazione.....	16
1.4 Assemblea dei Soci	17
1.5 Eventuale intervento di esperti indipendenti	17
1.6 Processo per la definizione e approvazione della Politica	17
1.7 Processo previsto per la deroga temporanea alla Politica.....	18
2. FINALITÀ, PRINCIPI E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	19
2.1 Finalità della Politica	19
2.2 Contenuti e destinatari della Politica	19
2.3 La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche	20
2.4 Presidente del Consiglio di Amministrazione	20
Pay mix	20
Remunerazione fissa.....	21
Incentivo variabile di breve termine: MBO	21
Incentivo variabile di lungo termine: Piano Phantom Stock e Coinvestimento.....	23
Benefici non monetari.....	25
Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.....	25
Patti di non concorrenza.....	26
2.5 Amministratore Delegato	26
Pay mix	26
Remunerazione fissa.....	26
Incentivo variabile di breve termine: MBO	27
Incentivo variabile di lungo termine: Piano Phantom Stock e Coinvestimento.....	28
Benefici non monetari.....	29
Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.....	29
Patti di non concorrenza.....	30
2.6 Dirigenti con Responsabilità Strategica.....	30
Pay mix	30

Remunerazione fissa.....	31
Incentivo variabile di breve termine: MBO.....	31
Incentivo variabile di lungo termine: Piano Phantom Stock e Coinvestimento.....	32
Benefici non monetari.....	32
Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.....	33
Patti di non concorrenza.....	33
2.7 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo	33
SEZIONE II.....	34
Premessa	34
PRIMA PARTE.....	34
Remunerazione Fissa.....	34
Amministratori non investiti di particolari cariche.....	34
Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	34
Amministratore Delegato - Antonio Recinella	34
Amministratore Delegato - Mauro Sacchetto.....	35
Dirigenti con Responsabilità Strategica	35
Incentivo variabile di breve termine 2019.....	35
Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	35
Amministratore Delegato - Antonio Recinella	35
Amministratore Delegato - Mauro Sacchetto.....	35
Dirigenti con Responsabilità Strategica	36
Incentivo variabile di lungo termine - Piano <i>Phantom Stock e Coinvestimento</i> 2016 - 2022	36
Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	36
Amministratore Delegato - Antonio Recinella	36
Amministratore Delegato - Mauro Sacchetto.....	36
Dirigenti con Responsabilità Strategica	36
Benefici non monetari	37
Trattamenti di Fine Rapporto	37
Amministratore Delegato - Antonio Recinella	37
SECONDA PARTE	38
TABELLA 1 Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.....	38
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.....	40
Schema 7-Ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo	42
Schema 7-Ter Tabella 2 - Partecipazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche	43
GLOSSARIO.....	44

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

Gentili Signore e Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (“Comitato”) sono lieto di presentarvi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti del 2019 di Elica.

Il Comitato, che per il 2019 è stato composto dai Consiglieri Davide Croff¹ e Barbara Poggiali, ha elaborato e sottoposto al Consiglio di Amministrazione una Politica in materia di Remunerazione volta a rafforzare l'allineamento tra gli interessi degli *Stakeholder* e quelli del *Management*, nell'ottica del continuo miglioramento delle performance individuali e aziendali e della conseguente creazione di valore nel medio-lungo periodo, in linea con le indicazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate. La Politica è inoltre intesa ad attrarre, motivare, sviluppare e trattenere le risorse più adatte ad assicurare il successo dell'azienda attuale e futuro, nonché a valorizzarne le performance individuali attraverso la previsione di sistemi di remunerazione variabile, con un chiaro collegamento con i risultati raggiunti e finalizzati alla valorizzazione del merito. Politica retributiva, gestione dei talenti, disciplinata e convinta amministrazione delle tavole di rimpiazzo rappresentano l'impalcatura fondamentale su cui il Comitato ha concentrato il suo lavoro.

La principale novità del 2019 è inerente al cambiamento del Vertice della Società, con la cessazione del Dott. Antonio Recinella dalla carica di Amministratore Delegato e l'individuazione del suo successore nella persona del Dott. Mauro Sacchetto, nominato Amministratore Delegato in data 8 luglio 2019.

Il Comitato ha dedicato ampia parte del proprio lavoro all'identificazione, alla verifica e alle modalità di attuazione della politica retributiva, con la ferma volontà di un miglioramento continuo, attraverso il confronto con le *best practice* di mercato, e nell'ambito della totale adesione ai riferimenti normativi vigenti.

È stata, inoltre, rivolta particolare attenzione all'individuazione degli obiettivi di performance e alla definizione dei target dei sistemi di incentivazione variabile e, in particolare, del Piano di *Phantom Stock* e Coinvestimento volontario 2019-2025, approvato dall'Assemblea dei Soci del giorno 18 aprile 2019, e per il quale è stata effettuata l'assegnazione relativa al primo ciclo di Piano.

Il Comitato ha inoltre disegnato un nuovo piano di incentivazione a lungo termine per l'Amministratore Delegato al fine di assicurare la stabilità e la progressività nel miglioramento delle performance sfidanti previste dal piano triennale, la cui realizzazione prevede dei cambiamenti significativi nella struttura competitiva, operativa e finanziaria della Gruppo.

In continuità con il passato, il Comitato crede fermamente che il presente documento rappresenti uno strumento fondamentale di comunicazione chiara e trasparente della Politica in materia di Remunerazione al mercato e agli investitori, evidenziando il supporto di quest'ultima nel perseguitamento della strategia di business. Al fine di rafforzare l'efficacia della comunicazione con tutti gli *Stakeholder*, il Comitato ha avviato un percorso di revisione e rinnovamento della presente Relazione nell'ottica di renderne i contenuti maggiormente chiari e di immediata lettura.

La presente relazione, elaborata ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs58/1998, come modificato, in materia di trasparenza delle remunerazioni degli amministratori di società quotate, è stata recepita dal Consiglio di Amministrazione che, nella sua seduta del 12 marzo 2020, ne ha approvato i contenuti. In ottemperanza alle novità introdotte dal Decreto Legislativo del 10 maggio 2019, n. 49, la prima sezione della presente Relazione, nella quale viene illustrata la Politica in materia di Remunerazione, sarà sottoposta al voto

¹ Il Consigliere Davide Croff ha presentato le proprie dimissioni dal Consiglio di Amministrazione di Elica S.p.A. in data 11 febbraio 2020.

vincolante dell'Assemblea dei Soci, mentre la seconda sezione relativa ai compensi corrisposti nel 2019 sarà sottoposta al voto consultivo della medesima Assemblea.

Fiducioso che la presente Relazione testimoni l'impegno del Comitato nella ricerca di una sempre più chiara, trasparente ed efficace comunicazione della Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti a tutti gli *Stakeholder*, Vi ringrazio per l'adesione e il supporto che vorrete dare alle politiche impostate per il triennio 2020 - 2022.

Elio Cosimo Catania

Presidente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

PREMESSA

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti (“Relazione”), approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2020 su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, redatta 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 illustra la Politica adottata con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche per il triennio 2020 - 2022, descrivendone la filosofia generale, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione;
la sezione I della Relazione, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo del 10 maggio 2019, n. 49, è sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea Ordinaria dei Soci, convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2019.
- La SEZIONE II illustra i compensi corrisposti nell’esercizio 2019 nominativamente per gli Amministratori, i Sindaci, l’Amministratore Delegato e in forma aggregata per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
la Sezione II della Relazione, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, è sottoposta al voto consultivo dell’Assemblea Ordinaria dei Soci, convocata per l’approvazione del Bilancio relativo all’esercizio 2019.

La Politica descritta nella Sezione I è stata inoltre predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina delle società quotate vigente, a cui Elica aderisce.

Nel corso del 2019 la società ha intrapreso un percorso volto a migliorare la qualità delle informazioni fornite al mercato e agli investitori in termini di trasparenza nella descrizione della Politica Retributiva e della sua attuazione.

Le due sezioni della Relazione in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti sono precedute da un paragrafo in cui vengono presentate al mercato e agli investitori alcune informazioni di contesto utili alla lettura della Politica Retributiva in relazione alla Strategia della Società. Tale sezione introduttiva presenta inoltre una sintesi di immediata lettura rispetto ai principali elementi di Politica.

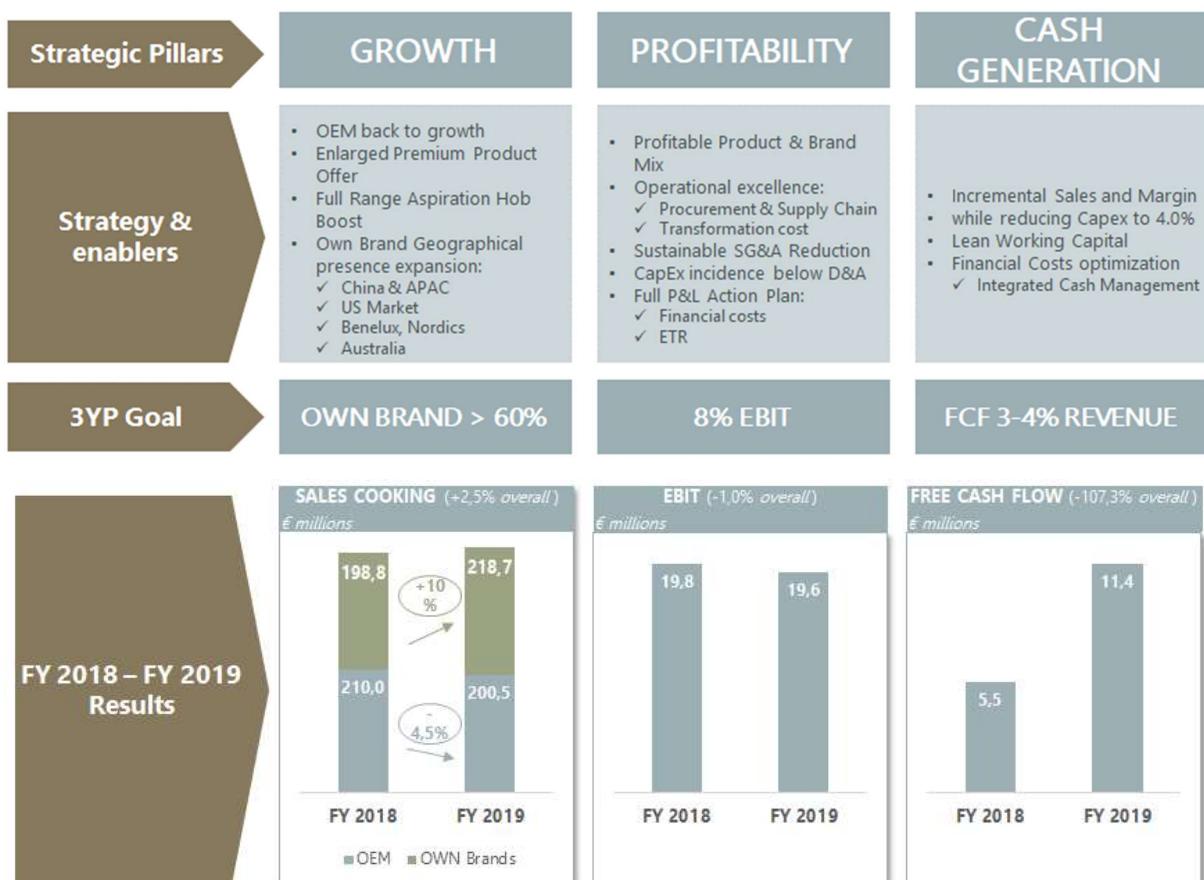
Infine, la seconda sezione della Relazione include, come ulteriore differenza rispetto agli scorsi anni, un’introduzione che descrive l’attuazione della Politica per l’esercizio 2019.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Elica, Via Ermanno Casoli 2, 60044 Fabriano, e sul sito internet della Società <https://elica.com/corporation>.

EXECUTIVE SUMMARY

Business Strategy Elica e principali risultati

La Business Strategy di Elica per il prossimo triennio si fonda su tre pilastri fondamentali:



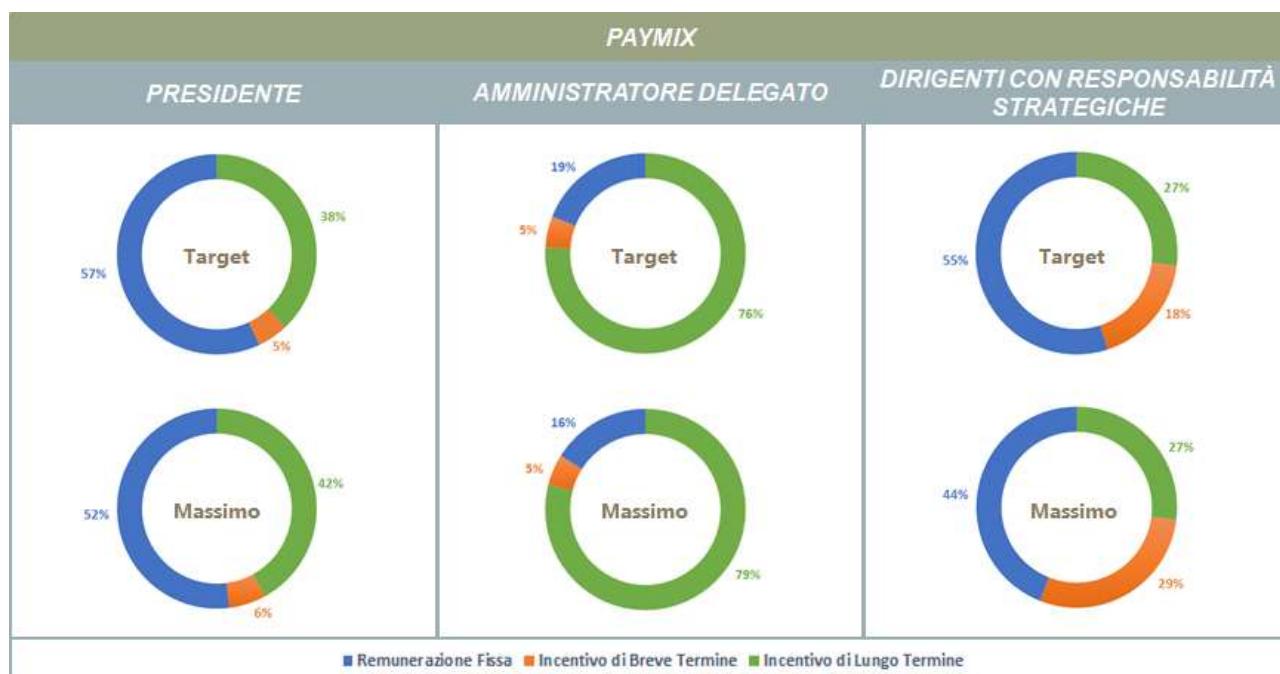
La Politica Retributiva di Elica, quale strumento fondamentale per il perseguimento degli obiettivi strategici di medio-lungo termine, con particolare attenzione ai piani di incentivazione di breve e di medio-lungo termine, si basa su un forte allineamento degli indicatori di performance con i pilastri della strategia:

<i>Indicatori di performance</i>	<i>GROWTH</i>	<i>PROFITABILITY</i>	<i>CASH GENERATION</i>
Net Sales <i>(Sistema MBO)</i>	Obiettivo <i>Dirigenti con Responsabilità Strategica</i>		
EBIT <i>(Sistema MBO e Piano LTI)</i>		Obiettivo <i>Presidente, AD e Dirigenti con Responsabilità Strategica</i>	
Free Cash Flow <i>(Sistema MBO e Piano LTI)</i>			Obiettivo <i>Presidente, AD e Dirigenti con Responsabilità Strategica</i>
Posizione Finanziaria Netta <i>(Piano LTI)</i>			Obiettivo <i>Amministratore Delegato</i>
Progetti Strategici <i>(Sistema MBO)</i>	Obiettivo <i>Dirigenti con Responsabilità Strategica</i>	Obiettivo <i>Dirigenti con Responsabilità Strategica</i>	Obiettivo <i>Dirigenti con Responsabilità Strategica</i>

Politica Retributiva Elica

La Politica Retributiva di Elica, definita in coerenza con il modello di governo societario adottato dalla Società e in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, non prevede novità rispetto all'architettura della Politica definita nel corso dei precedenti esercizi.

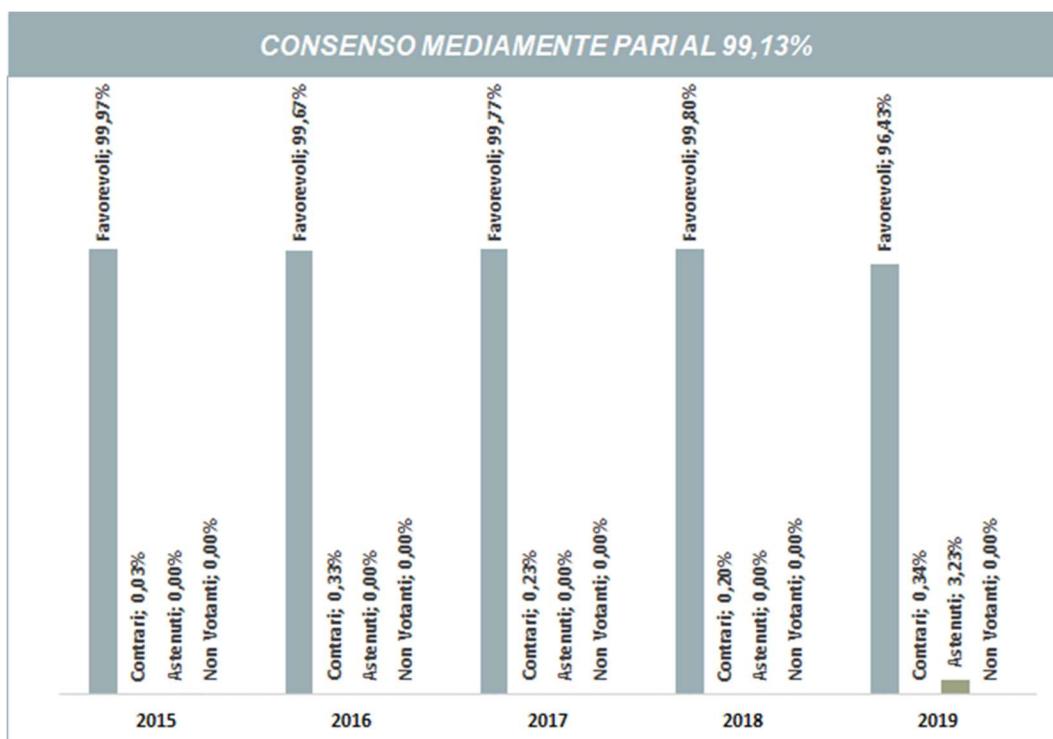
FINALITÀ DELLA POLITICA	PRINCIPI DELLA POLITICA	ELEMENTI RETRIBUTIVI
Creazione di Valore	<p>Piani di incentivazione sono definiti con lo scopo di <i>allineare gli interessi del management con le strategie aziendali</i>, attraverso il chiaro <i>collegamento della Politica con i risultati di business</i></p> <p>Utilizzo di piani di incentivazione fortemente ancorati al <i>valore del titolo Elica</i>, assicurando l'<i>allineamento degli interessi tra management e azionisti</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Incentivazione di <i>Breve Termine</i> Incentivazione di <i>Lungo Termine</i>
Sostenibilità	<p>Piani di incentivazione sviluppati su un <i>arco temporale coerente</i> con il <i>profilo di rischio</i> della società e con le <i>aspettative dei principali stakeholder</i> al fine di garantire la <i>creazione di valore sostenibile</i> nel medio lungo termine</p>	<ul style="list-style-type: none"> Incentivazione di <i>Lungo Termine</i>
Attrattività e Motivazione	<p><i>Livelli retributivi e architettura della Politica</i> definiti per <i>attrarre, trattenere e motivare le risorse con competenze essenziali</i> per il raggiungimento degli <i>obiettivi strategici</i> della società</p>	<ul style="list-style-type: none"> Remunerazione Fissa Benefici non monetari Trattamenti di Fine Rapporto
Valorizzazione della performance	<p>Sistemi retributivi orientati alla <i>valorizzazione del merito</i>, attraverso un chiaro <i>collegamento con i risultanti</i> raggiunti e i <i>comportamenti</i> messi in atto per il raggiungimento di risultati di breve e medio lungo termine</p>	<ul style="list-style-type: none"> Incentivazione di <i>Breve Termine</i> Incentivazione di <i>Lungo Termine</i>



SOLIDO ALLINEAMENTO CON LE MIGLIORI PRASSI DI EXECUTIVE COMPENSATION E GOVERNANCE

- Remunerazione volta ad attrarre, trattenere e motivare le personalità richieste per il successo della Società
- Remunerazione dei ruoli esecutivi con una significativa incidenza della componente variabile
- Orizzonte temporale complessivo del piano di incentivazione variabile di lungo periodo pari a 5 anni
- Previsione di limiti massimi alle componenti di incentivazione variabile
- Incentivazione variabile soggetta a clausola di malus e clawback
- Nessun livello retributivo eccessivo o superiore ai riferimenti di mercato
- Nessuna forma di incentivazione variabile per gli amministratori non esecutivi
- Nessun accordo individuale che preveda indennità in caso di cessazione del rapporto di lavoro superiore alle 12 mensilità del trattamento remunerativo

La seguente tabella mostra l'andamento delle votazioni sulla Relazione sulla Remunerazione degli ultimi 5 anni (% dei votanti).



Quadro di Sintesi

Elemento	Retributivo	Finalità	Condizioni per l'attuazione	Importi	Pag.
Remunerazione Fissa	Attrarre, trattenere e motivare risorse con elevate competenze	Verifica del posizionamento retributivo rispetto ai livelli retributivi di mercato in base al ruolo e alle responsabilità assegnate	Presidente: € 1.044.370, di cui:	Presidente: € 1.044.370, di cui:	21
			<ul style="list-style-type: none"> Compensi ex art. 2389 c.c.: € 541.000 Retribuzione Annua Lorda: € 503.370 	AD: € 600.000 (ex art. 2389 c.c.)	26
				DRS: commisurata al ruolo assegnato e alle esperienze	31
Incentivo variabile di breve termine	Promuovere il raggiungimento degli obiettivi annuali e la valorizzazione della performance	<p>Presidente e AD:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Obiettivi:</i> MBO EBIT (80%), Free Cash Flow (20%). Gli obiettivi agiscono anche come Gate <i>Curva di payout:</i> 50÷115, con la previsione di un livello minimo di performance al di sotto del quale non viene prevista alcuna erogazione. <p>DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Gate:</i> MBO EBIT (80%), Free Cash Flow (20%). <i>Scheda Obiettivi:</i> set di indicatori comuni per tutti i titolari per i quali si prevede una curva di payout 50÷150, con la previsione di un livello minimo di performance al di sotto del quale non viene prevista alcuna erogazione. <i>Moltiplicatore Comportamentale</i> (±15%) <i>Moltiplicatore di Gruppo</i> (50÷115): MBO EBIT (80%), Free Cash Flow (20%). 	<p>Presidente: target pari a € 100.000</p> <p>AD: target pari a €150.000</p> <p>DRS: target fino ad un massimo del 40% della Remunerazione Fissa</p>	21	
					27
					31
Incentivo variabile di lungo termine	Promuovere la creazione di valore sostenibile nel medio lungo termine	<p>Piano soggetto a malus e clawback</p> <p><u>PRESIDENTE E DRS</u></p> <p>Tipologia piano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Piano Phantom Stock</i> articolato su tre cicli di assegnazione annuale <i>Piano di Coinvestimento</i> il 50% delle Phantom Stock maturate può essere volontariamente coinvestito <p>Periodo di vesting:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Piano Phantom Stock:</i> 3 anni <i>Piano di Coinvestimento:</i> 2 anni <p>Obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Piano Phantom Stock:</i> LTI EBIT Cumulato (50%), Free Cash Flow Cumulato (50%) <i>Piano di Coinvestimento:</i> costanza del rapporto di lavoro <p>Curva di payout:</p>	<p>Presidente: target pari al 66,7% della Remunerazione fissa</p> <p>AD: target pari al 416,7% della Remunerazione fissa</p> <p>DRS: fino ad un massimo del 50% della Remunerazione fissa</p>	23	
					28
					32

-
- *Piano Phantom Stock*: 65÷120, con la previsione di un livello minimo di performance al di sotto del quale non viene prevista alcuna erogazione.
 - *Piano di Coinvestimento*: attribuzione di una *Phantom Stock Matching* ogni *Phantom Stock* destinata al coinvestimento

AMMINISTRATORE DELEGATO

Il Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2020 ha approvato il seguente Piano per l'Amministratore Delegato

Tipologia piano: Piano Monetario

Periodo di vesting: 3 anni

Obiettivi:

- *Posizione Finanziaria Netta* (agisce come gate)
- *EBIT*

Curva di payout: 60÷120

Piani soggetti a malus e clawback

Benefici non monetari	Integrazione pacchetto retributivo	del Benefit previsti dal CCNL di riferimento e dalle prassi aziendali	Previdenza integrativa, assicurazione medica integrativa, immobile ad uso abitativo, autovettura ad uso promiscuo.	25, 29, 32
Trattamenti di fine carica e/o rapporto	Strumento retention risorse manageriali	di Indennità in caso di cessazione anticipata delle del mandato e/o del rapporto in assenza di giusta causa	Presidente: non previsto. AD: 12 mensilità del trattamento lordo. DRS: non previsto.	25, 29, 33

SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1. Governance del processo di Remunerazione

1.1 Organi e soggetti coinvolti

La Politica è definita a seguito di un processo formalizzato descritto nei successivi paragrafi che vede come protagonisti l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione della Società, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e la Direzione Risorse Umane.

In particolare, i perimetri di responsabilità sono:

SOGGETTO DA REMUNERARE	ORGANO DECISIONALE	ORGANO PROPOSITIVO	STRUTTURE A SUPPORTO	SOCIETÀ DI CONSULENZA
Presidente	<ul style="list-style-type: none"> • Assemblea • Consiglio di Amministrazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Comitato per le Nomine e le Remunerazioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Direzione Risorse Umane 	
Amministratore Delegato	<ul style="list-style-type: none"> • Assemblea • Consiglio di Amministrazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Comitato per le Nomine e le Remunerazioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Direzione Risorse Umane 	
Amministratori	<ul style="list-style-type: none"> • Assemblea 	<ul style="list-style-type: none"> • Consiglio di Amministrazione 		
Dirigenti con Responsabilità Strategica	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente e Amministratore Delegato 	<ul style="list-style-type: none"> • Comitato per le Nomine e le Remunerazioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Direzione Risorse Umane 	<ul style="list-style-type: none"> • Mercer

Per la definizione della Politica in materia di Remunerazione prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, Elica si è avvalsa del supporto della società di consulenza Mercer Italia.

1.2 Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione, definendone compiti e poteri, in linea con le disposizioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, cui Elica S.p.A. aderisce. Il Comitato è formato da Amministratori indipendenti, al fine di garantire che le politiche di remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché degli amministratori non esecutivi, vengano formulate da un organismo privo di conflitti di interesse.

Di seguito viene rappresentata la composizione e il resoconto delle attività del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione durante il 2019:

NOME E COGNOME	RUOLO NEL COMITATO	CARICA	ATTIVITÀ DEL COMITATO
Elio Cosimo Catania	Presidente	Amministratore non esecutivo e indipendente	
Davide Croff²	Membro	Amministratore non esecutivo e indipendente	7 riunioni svolte nel 2019
Barbara Poggiali	Membro	Amministratore non esecutivo e indipendente	Durata media di 1 ora e 30 minuti

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 2019 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*; 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;
- 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 al Consiglio la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti (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 fossero 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 (anche esteri) in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni che potesse essere considerato compatibile con l'incarico di amministratore;
- valutato e monitorato la *policy* a tutela della "diversity" per il personale dipendente del Gruppo e valutato l'opportunità di aggiornare la politica per la diversità nella composizione degli organi sociali;

² Il Consigliere Davide Croff ha presentato le proprie dimissioni dal Consiglio di Amministrazione di Elica S.p.A. in data 11 febbraio 2020.

- presidiato e monitorato l'effettività delle disposizioni contenute nel Piano di Successione degli Amministratori Esecutivi e relazionato al Consiglio in merito; nello specifico, durante il 2019 il Comitato ha presidiato la successione dell'Amministratore Delegato;
- 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, le quali 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 sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.



Per maggiori informazioni sulla composizione del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione nel corso del 2019 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 2019, pubblicata contestualmente alla presente Relazione.

Nel corso del 2020 e fino alla data di approvazione della presente Relazione si sono svolte due riunioni del Comitato, in data 6 febbraio e 5 marzo dedicate, tra l’altro, alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2019 e volte a definire proposte di Politica Retributiva, 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, come di seguito indicato:

NOME E COGNOME	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	ALTRE CARICHE
Francesco Casoli	Presidente esecutivo	
Mauro Sacchetto	Amministratore Delegato	
Giovanni Tamburi ³	Amministratore non esecutivo	
Elio Cosimo Catania	Amministratore non esecutivo e indipendente	<ul style="list-style-type: none"> • Membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità • Presidente Comitato per le Nomine e per la Remunerazione
Davide Croff ⁴	Amministratore non esecutivo e indipendente	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità • Membro del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione
Barbara Poggiali	Amministratore non esecutivo e indipendente	<ul style="list-style-type: none"> • Membro del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione
Cristina Finocchi Mahne	Amministratore non esecutivo e indipendente	<ul style="list-style-type: none"> • Membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità
Federica De Medici	Amministratore non esecutivo e indipendente	<ul style="list-style-type: none"> • Lead Independent Director

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

- indicare 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;

³ Il Consiglio di Amministrazione di Elica S.p.A., in data 26 settembre 2019, ha deliberato la cooptazione di Giovanni Tamburi come Consigliere non esecutivo, a seguito delle dimissioni del Consigliere Gennaro Pialisi.

⁴ Il Consigliere Davide Croff ha presentato le proprie dimissioni dal Consiglio di Amministrazione di Elica S.p.A. in data 11 febbraio 2020.

- 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 2019, pubblicata contestualmente alla presente Relazione.

1.4 Assemblea dei Soci

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, con voto vincolante sulla Sezione I e con voto consultivo sulla Sezione II.

L'Assemblea dei Soci del 18 aprile 2019, in linea con quanto previsto dalla normativa allora vigente, ha espresso un voto consultivo sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2019, registrando un consenso pari al 96,43% 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 e alla definizione delle politiche retributive (Mercer Italia).

1.6 Processo per la definizione e approvazione della Politica

La "Politica in materia di Remunerazione" 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 in materia di Remunerazione" 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 e ai piani di incentivazione. Inoltre, a norma di Statuto, per quanto riguarda la politica in materia 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 sottopone al voto vincolante dell'Assemblea dei Soci, rendendola disponibile almeno 21 giorni

prima della data di convocazione dell'Assemblea mediante la pubblicazione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

Il testo integrale della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, è stato esaminato preventivamente dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2020.

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), le 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 le 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 in materia di remunerazione, sottoposta al voto vincolante dell'assemblea;
- II. nella definizione della politica in materia 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;

1.7 Processo previsto per la deroga temporanea alla Politica

In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, la Società si è dotata di un processo per la deroga temporanea alla Politica in materia di remunerazione qualora si presentino circostanze eccezionali in cui la deroga alla Politica di remunerazione sia necessaria ai fini del perseguitamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso, ovvero per assicurare la capacità delle Società stessa di stare sul mercato.

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, supportato dalla Direzione Risorse Umane, è l'organo a cui viene demandato il compito di verificare la presenza di tali situazioni di eccezionalità e di formulare le proposte di deroga temporanea alla politica al Consiglio di Amministrazione, che è stato individuato come l'organo a cui viene demandata l'approvazione di tale deroga temporanea.

Le eventuali deroghe approvate, che possono riguardare uno o più elementi di politica in materia di remunerazione descritti nella presente Relazione, verranno rese note attraverso la successiva Relazione in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno spinto la Società a prevedere tale deroga.

2. FINALITÀ, PRINCIPI E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

2.1 Finalità della Politica

La Politica di Remunerazione di Elica è stata definita in coerenza con il modello di Governance adottato dalla Società e tenendo in considerazione le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

La Politica di Remunerazione di Elica è fondata sui seguenti principi:

Creazione di valore	Piani di incentivazione sono definiti con lo scopo di <i>allineare gli interessi del management con le strategie aziendali</i> , attraverso il chiaro <i>collegamento</i> della <i>Politica</i> con i <i>risultati di business</i> . Utilizzo di piani di incentivazione fortemente ancorati al <i>valore del titolo Elica</i> , assicurando l' <i>allineamento degli interessi</i> tra <i>management e azionisti</i>
Sostenibilità	Piani di incentivazione sviluppati su un <i>arco temporale coerente</i> con il <i>profilo di rischio</i> della società e con le <i>aspettative dei principali stakeholder</i> al fine di garantire la <i>creazione di valore sostenibile</i> nel medio lungo termine
Attrattività e motivazione	<i>Livelli retributivi e architettura della Politica</i> definiti per <i>attrarre, trattenere e motivare le risorse con competenze essenziali</i> per il raggiungimento degli <i>obiettivi strategici</i> della società
Valorizzazione della performance	Sistemi retributivi orientati alla <i>valorizzazione del merito</i> , attraverso un chiaro <i>collegamento con i risultanti</i> raggiunti e i <i>comportamenti</i> messi in atto per il raggiungimento di risultati di breve e medio lungo termine

2.2 Contenuti e destinatari della Politica

Gli elementi chiave della remunerazione degli Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, vengono di seguito definiti coerentemente con le finalità ed i principi descritti:

CONTENUTO DELLA POLITICA	PRESIDENTE	AMMINISTRATORE DELEGATO	AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE
Remunerazione Fissa	<ul style="list-style-type: none"> Compensi (ex. art. 2389 c.c.) Retribuzione Annual Lorda 	<ul style="list-style-type: none"> Compensi (ex. art. 2389 c.c.) 	<ul style="list-style-type: none"> Compensi (ex. art. 2389 I comma c.c.) per la partecipazione al Consiglio ed ai Comitati 	<ul style="list-style-type: none"> Retribuzione Annual Lorda
Incentivo Variabile di Breve Termine	<ul style="list-style-type: none"> Sistema incentivante annuale (cd. MBO) Malus e clawback 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema incentivante annuale (cd. MBO) Malus e clawback 		<ul style="list-style-type: none"> Sistema incentivante annuale (cd. MBO) Malus e clawback
Incentivo Variabile di Lungo Termine	<ul style="list-style-type: none"> Phantom Stock Co-investimento Malus e clawback 	<ul style="list-style-type: none"> Piano Monetario Malus e clawback 		<ul style="list-style-type: none"> Phantom Stock Co-investimento Malus e clawback
Benefici non monetari	<ul style="list-style-type: none"> Benefit previsti da CCNL e dalle prassi aziendale 	<ul style="list-style-type: none"> Benefit previsti dalle prassi aziendale 	<ul style="list-style-type: none"> Polizza Directors & Officers 	<ul style="list-style-type: none"> Benefit previsti da CCNL e dalle prassi aziendale
Trattamenti di fine rapporto		<ul style="list-style-type: none"> Indennità di fine rapporto 		

2.3 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:

CARICA	EMOLUMENTO
Consigliere non membro dei Comitati	€ 11.000
Consigliere membro dei Comitati	€ 50.000
Consigliere e Lead Independent Director	€ 50.000

La Remunerazione degli amministratori non investiti di particolari cariche non include una componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo, coerentemente con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Tale 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.

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.

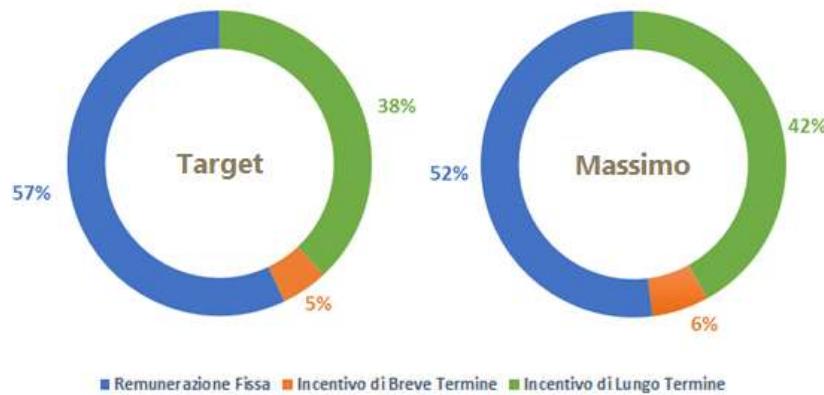
2.4 Presidente del Consiglio di Amministrazione

Pay mix

Il pacchetto retributivo previsto per il Presidente del Consiglio di Amministrazione prevede una componente fissa – derivante dal ruolo di Amministratore Esecutivo e Dirigente della Società - una componente variabile

di breve termine e una componente variabile di lungo termine, composta da una quota di *Phantom Stock* e da una quota di *Coinvestimento*.

Il pay mix, coerentemente con il ruolo di Presidente Esecutivo, evidenzia una significativa focalizzazione sulla creazione di valore nel medio lungo termine.



Remunerazione fissa

La Remunerazione Fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Collegio Sindacale in data 7 marzo 2019, si compone dei seguenti elementi:

Compenso ex art. 2389 I comma c.c.	€ 11.000
Compenso ex art. 2389 III comma c.c.	€ 530.000
Retribuzione Annuia Lorda	€ 503.370

La Remunerazione Fissa complessiva riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione è pari a € 1.044.370.

Incentivo variabile di breve termine: MBO

Il sistema di incentivazione annuale (c.d. MBO), disegnato in coerenza con i principi generali su cui si fonda l'intera Politica, consente principalmente il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- allineare gli obiettivi del management con le strategie aziendali, orientando le azioni del management stesso verso obiettivi strategici in armonia con le priorità di *business*;
- stimolare il raggiungimento di performance eccellenti, attraverso il riconoscimento di un premio superiore in caso di *overperformance*;
- gestione e monitoraggio della performance nel breve periodo, mediante la valutazione annuale della performance del beneficiario su base annua;

Il sistema MBO del Presidente del Consiglio di Amministrazione, coerentemente con la natura di tale figura, prevede esclusivamente obiettivi di Gruppo di natura economico - finanziaria. In particolare, il sistema MBO prevede:

- **Gate:** soglia di accesso al sistema di incentivazione annuale, calcolato sulla media ponderata dei due obiettivi di performance. Il mancato raggiungimento del livello gate di performance, non genera alcuna erogazione;
- **Moltiplicatore:** meccanismo di moltiplicatore / demoltiplicatore del bonus target in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il sistema MBO del Presidente prevede i seguenti obiettivi di performance:

OBIETTIVO	TIPOLOGIA OBIETTIVO	PESO
MBO EBIT⁵	Gate / Moltiplicatore	80%
FREE CASH FLOW	Gate / Moltiplicatore	20%

Ai fini dell'incentivazione, il livello di effettiva maturazione del premio viene calcolato in funzione della seguente curva di payout:

⁵ Indica l'EBIT Consolidato di ciascun esercizio al netto delle seguenti componenti di normalizzazione: I) operazioni di finanza straordinaria (quali ad esempio acquisizioni, cessioni, fusioni, incorporazioni); II) costi di ristrutturazione e/o eventi di straordinaria entità da individuarsi previa approvazione del Consiglio di Amministrazione.

LIVELLO DI PERFORMANCE	PAYOUT (% del target)
Minimo	50%
Target	100%
Massimo	115%

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 7 marzo 2019, ha deliberato per il Presidente del Consiglio di Amministrazione un premio MBO target pari a € 100.000.

Il piano è soggetto alla clausola di malus e clawback, per la quale la Società ha il diritto a richiedere, entro tre anni dalla consuntivazione del piano e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, la restituzione, in tutto o in parte, delle somme eventualmente attribuite in base al presente Piano (o di trattenere componenti non ancora erogate) qualora le stesse siano state percepite sulla base di dati che in seguito siano risultati errati o falsati, nonché nel caso in cui il Beneficiario si sia reso responsabile di condotte dolose o colpose, in assenza delle quali le condizioni per l'erogazione non si sarebbero verificate.

Incentivo variabile di lungo termine: Piano Phantom Stock e Coinvestimento

L'Assemblea dei Soci del 18 aprile 2019 ha approvato il Piano di incentivazione a lungo termine di Elica, denominato Piano di Phantom Stock e Coinvestimento volontario 2019-2025.

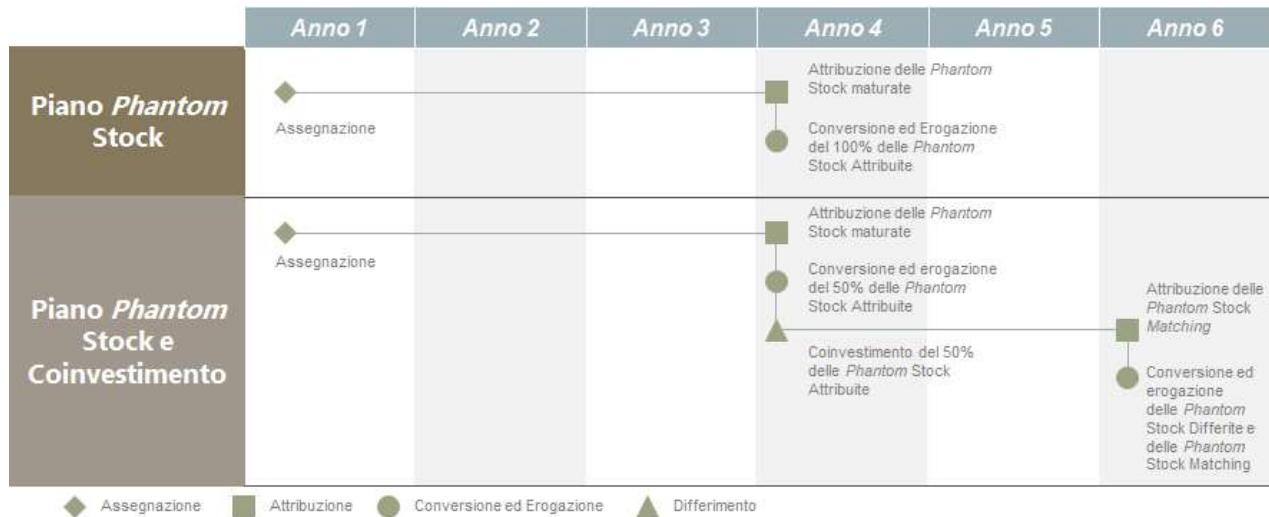
Il Piano di Phantom Stock è articolato su tre cicli di assegnazione annuale (2019, 2020, 2021) con un periodo di *vesting* triennale, e consiste nell'assegnazione di un numero di *Phantom Stock* calcolato in funzione del Valore dell'Azione alla data dell'Assegnazione.

Al termine del periodo di *vesting* triennale, si prevede l'Attribuzione gratuita di un numero di *Phantom Stock*, calcolato in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance. Il partecipante ha il diritto di:

- Ricevere il 100% del premio maturato, attraverso la conversione in denaro delle *Phantom Stock* Attribuite sulla base del Valore dell'Azione alla data di Attribuzione;
- Aderire al Piano di Coinvestimento, il quale prevede che:
 - Il 50% delle *Phantom Stock* Attribuite sia convertita in denaro sulla base del Valore dell'Azione alla data di Attribuzione;
 - Il 50% delle *Phantom Stock* Attribuite sia soggetta ad un ulteriore periodo di Differimento della durata di due anni a fronte del quale, la Società si impegna ad assegnare, in costanza di rapporto di lavoro, un numero di *Phantom Stock* aggiuntivo ed equivalente (c.d. *Matching*);

- al termine del periodo di Differimento, 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.

Il seguente schema rappresenta la *timeline* di ciascun ciclo del Piano, sintetizzando le due alternative, con o senza adesione al Piano di Coinvestimento:



La maturazione delle *Phantom Stock* assegnate mediante il Piano di *Phantom Stock* è subordinata alla valutazione del livello di raggiungimento dei seguenti obiettivi di performance:

<i>OBIETTIVO</i>	<i>PESO</i>
LTI EBIT CUMULATO TRIENNALE	50%
FREE CASH FLOW CUMULATO TRIENNALE	50%

Ai fini dell’incentivazione, il numero di *Phantom Stock* effettivamente maturato viene calcolato in funzione della seguente curva di payout:

LIVELLO DI PERFORMANCE	PAYOUT (% del target)
Minimo	65%
Target	100%
Massimo	120%

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è beneficiario di un premio LTI target per ciascun ciclo pari al 66,7% della Remunerazione Fissa complessiva, comprensiva dei compensi ex art. 2389 c.c. e della Retribuzione Annuia Lorda.

Il piano è soggetto alla clausola di malus e clawback, per la quale la Società ha il diritto a richiedere, entro tre anni dalla consuntivazione del piano e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, la restituzione, in tutto o in parte, delle somme eventualmente attribuite in base al presente Piano (o di trattenere componenti non ancora erogate) qualora le stesse siano state percepite sulla base di dati che in seguito siano risultati errati o falsati, nonché nel caso in cui il Beneficiario si sia reso responsabile di condotte dolose o colpose, in assenza delle quali le condizioni per l'erogazione non si sarebbero verificate.

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>.

Benefici non monetari

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, quale Dirigente della Società, è beneficiario dei *benefit* previsti dal CCNL di riferimento e dalle prassi aziendali (previdenza integrativa, immobile ad uso abitativo, autovettura ad uso promiscuo).

Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Non sono attualmente in essere accordi tra la Società ed il Presidente del Consiglio di Amministrazione che regolino trattamenti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro salvo, in ogni caso, gli obblighi di legge.

Patti di non concorrenza

Alla data della presente relazione, non sono presenti tra Elica ed il Presidente del Consiglio di Amministrazione patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in relazione al vincolo derivante dal patto stesso.

2.5 Amministratore Delegato

Pay mix

Il pacchetto retributivo previsto per l'Amministratore Delegato prevede una componente fissa per le deleghe conferite, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di lungo termine, composta da una quota di *Phantom Stock* e da una quota di Coinvestimento.

Il pay mix dell'Amministratore Delegato evidenzia una significativa focalizzazione sulle componenti variabili collegate al raggiungimento degli sfidanti obiettivi di performance previsti nel piano triennale, con particolare enfasi posta sugli obiettivi di medio lungo termine.



Remunerazione fissa

La Remunerazione Fissa dell'Amministratore Delegato, approvata dal Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Collegio Sindacale in data 7 luglio 2019, si compone dei seguenti elementi:

Compenso ex art. 2389 I comma c.c.	€ 11.000
Compenso ex art. 2389 III comma c.c.	€ 589.000

La Remunerazione Fissa complessiva riconosciuta all'Amministratore Delegato è pari a € 600.000.

Incentivo variabile di breve termine: MBO

L'Amministratore Delegato è beneficiario del sistema MBO definito in coerenza con i criteri ed i meccanismi descritti per il Presidente del Consiglio di Amministrazione. In particolare, il sistema MBO prevede:

- **Gate:** soglia di accesso al sistema di incentivazione annuale, calcolato sulla media ponderata dei due obiettivi di performance. Il mancato raggiungimento del livello gate di performance, non genera alcuna erogazione;
- **Moltiplicatore:** meccanismo di moltiplicatore / demoltiplicatore del bonus target in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il Consiglio di Amministrazione, coerentemente con quanto previsto per il Presidente, nella seduta del 12 marzo 2020, ha definito i seguenti obiettivi di performance per la figura di Amministratore Delegato:

OBIETTIVO	TIPOLOGIA OBIETTIVO	PESO
MBO EBIT	Gate / Moltiplicatore	80%
FREE CASH FLOW	Gate / Moltiplicatore	20%

Ai fini dell'incentivazione, il livello di effettiva maturazione del premio viene calcolato in funzione della seguente curva di incentivazione:

LIVELLO DI PERFORMANCE	PAYOUT (% del target)
Minimo	50%
Target	100%
Massimo	115%

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 7 luglio 2019, ha deliberato per l'Amministratore Delegato un premio MBO target pari a € 150.000.

Il piano è soggetto alla clausola di malus e clawback.

Incentivo variabile di lungo termine: Piano Phantom Stock e Coinvestimento

In linea con quanto previsto per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche l'Amministratore Delegato è beneficiario dell'assegnazione 2019 del Piano Phantom Stock e Coinvestimento volontario 2019-2025, approvato dall'Assemblea dei Soci del 18 aprile 2019.

Per la figura di Amministratore Delegato si prevedono le medesime condizioni e meccanismi di funzionamento descritti per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, a cui si rimanda integralmente.

L'Amministratore Delegato è beneficiario di un'Assegnazione LTI target per il primo ciclo del Piano pari al 66,7% della Remunerazione Fissa complessiva.

Il piano è soggetto alla clausola di malus e clawback.

Il nuovo piano di incentivazione a lungo termine definito per la figura di Amministratore Delegato, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2020, prevede come condizione per la partecipazione al nuovo Piano, la rinuncia da parte dell'Amministratore Delegato alla quota di premio relativa agli anni 2020 e 2021 relativa all'Assegnazione del luglio 2019.

Inoltre, a seguito dell'accettazione del nuovo Piano, l'Amministratore Delegato non sarà beneficiario delle Assegnazioni previste nel 2020 e 2021 per il Piano *Phantom Stock e Coinvestimento volontario 2019-2025*.

Incentivo variabile di lungo termine: Piano Monetario

Il Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2020 ha approvato un nuovo Piano di incentivazione a lungo termine di tipo monetario rivolto all'Amministratore Delegato del Gruppo.

Tale Piano è stato definito al fine di assicurare la stabilità e la progressività nel miglioramento delle performance sfidanti previste dal piano triennale, la cui realizzazione prevede dei cambiamenti significativi nella struttura competitiva, operativa e finanziaria della Gruppo.

Il Piano prevede un'unica assegnazione nel 2020 con un periodo di *vesting* triennale, e consiste nell'assegnazione di un premio monetario la cui maturazione è soggetta alla verifica del raggiungimento di predeterminate condizioni di performance. In particolare, il Piano prevede i seguenti meccanismi:

- **Gate:** soglia di accesso al Piano misurata su un unico indicatore di performance. Il mancato raggiungimento del livello gate di performance, non genera alcuna erogazione;
- **Obiettivo del Piano:** obiettivo di performance cumulato sul triennio in funzione del quale viene determinato il livello di raggiungimento dei risultati di performance e del premio maturato;
- **Fattore di correzione annuale:** obiettivo di performance la cui verifica avviene su base annuale e, in caso di raggiungimento di risultati inferiori al budget annuale, può determinare la riduzione del premio di competenza dell'anno.

Il seguente schema sintetizza gli elementi e i meccanismi di funzionamento del Piano:

	<i>INDICATORE</i>	<i>MECCANISMO</i>
Gate	Posizione Finanziaria Netta ⁶	on/off
Obiettivo del Piano	EBIT adj ⁷ Cumulato	Scala di payout 60÷ 120
Fattore di Correzione Annuale	EBIT adj ⁷ annuale	Correzione del premio target annuo fino a -50% in presenza di risultati inferiori al budget

L'Amministratore Delegato è beneficiario di un premio LTI annuo target pari al 416,7% della Remunerazione Fissa complessiva.

Sono inoltre previste clausole volte a disciplinare la cessazione anticipata della carica di Amministratore Delegato e situazioni di Change of control.

Il piano è soggetto alla clausola di malus e clawback.

Benefici non monetari

L'Amministratore Delegato è beneficiario dei *benefit* previsti dalle prassi aziendali (assicurazione medica integrativa, immobile ad uso abitativo, autovettura ad uso promiscuo).

Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

In caso di revoca del mandato in assenza per giusta causa, prima della data dell'Assemblea dei Soci di approvazione del Bilancio 2022, è prevista la corresponsione di un'indennità pari a 12 mensilità del trattamento lordo previsto a favore dell'Amministratore Delegato.

⁶ PFN da calcolarsi al netto del controvalore finanziario dell'incentivo e degli eventuali effetti derivanti da altre operazioni straordinarie (quali ad esempio acquisizioni). L'effetto connesso all'eventuale distribuzione di dividendi verrà proformato dal calcolo della PFN al 31.12.2022.

⁷ EBIT da calcolarsi al netto del controvalore economico dell'incentivo ed al netto delle seguenti componenti di normalizzazione: effetti connessi ad operazioni di finanza straordinaria (quali ad esempio acquisizioni) e costi di ristrutturazione e/o eventi di natura straordinaria da individuarsi previa approvazione del Consiglio di Amministrazione

Patti di non concorrenza

Alla data della presente relazione, non sono presenti tra Elica e l'Amministratore Delegato patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in relazione al vincolo derivante dal patto stesso.

2.6 Dirigenti con Responsabilità Strategica

I Consiglio di Amministrazione del 13 febbraio 2020 ha definito come Dirigenti "Strategici": *i dirigenti di Elica S.p.A. che partecipano ai processi decisionali che incidono sull'evoluzione futura e sulle prospettive della Società o del Gruppo*, identificandoli come i "Dirigenti con Responsabilità Strategiche" da prendere in considerazione ai fini della presente relazione. I dirigenti strategici alla data della presente relazione sono:

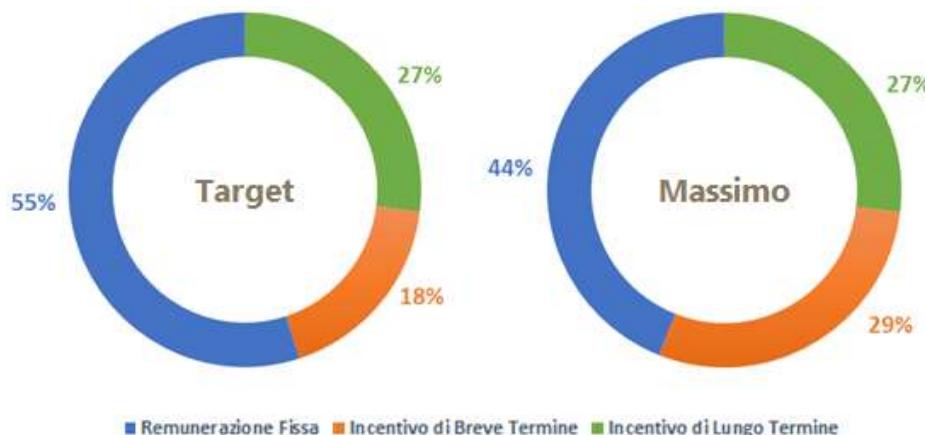
<i>NOME E COGNOME</i>	<i>RUOLO</i>
Alessandro Innocenti	Group Chief Human Resources Officer
Francesca Pisani	Group Chief Legal Officer
Gianguido Cerullo	Group Chief Commercial Officer
Giulio Braca	Group Chief Operations Officer
Giulio Coccia	Group Chief Financial Officer
Luca Barboni	Chief Operating Officer Motors BU
Marco Cimino	Group Chief Technical Officer
Pier Andrea Pracchi	Group B2C Chief Commercial Officer

L'elenco di cui sopra potrà subire variazioni a fronte di uscite o assunzioni di Dirigenti con Responsabilità Strategiche, da individuarsi secondo la definizione sopra riportata.

Pay mix

Il pacchetto retributivo previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategica prevede una componente fissa prevista per il rapporto Dirigenziale con la Società, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di lungo termine, composta da una quota di *Phantom Stock* e da una quota di *Coinvestimento*.

Di seguito viene rappresentato il pay mix medio dei Dirigenti con Responsabilità Strategica nell'ipotesi di raggiungimento della performance target e della performance massima.



Remunerazione fissa

La Retribuzione Annua Lorda dei Dirigenti con Responsabilità Strategica è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate considerando i livelli retributivi riscontrati sul mercato per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale e può essere adeguata periodicamente, nell'ambito del processo annuale di salary review che interessa tutta la popolazione manageriale. In particolare, le linee guida di politica retributiva prevedono la possibilità di effettuare degli interventi di adeguamento retributivo finalizzati all'allineamento ai livelli retributivi del mercato di riferimento, per le risorse che abbiano ampliato il proprio perimetro di responsabilità o copertura del ruolo, nonché per i titolari di posizioni organizzative ritenute critiche per il business di Elica. Viene inoltre prevista la possibilità di prevedere l'erogazione di una tantum in situazioni straordinarie che riguardino un numero ristretto di risorse, in presenza di performance eccellenti su attività / progetti di natura strategica per la società, ovvero in considerazione di esigenze di *attraction* e *retention*.

Incentivo variabile di breve termine: MBO

I Dirigenti con Responsabilità Strategica sono beneficiari del sistema MBO definito in coerenza con i criteri ed i meccanismi descritti per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, con la previsione di alcuni elementi differenzianti definiti in coerenza con la natura e le responsabilità dei suddetti ruoli. In particolare, il sistema MBO prevede:

- **Gate:** soglia di accesso al sistema di incentivazione annuale, calcolato sulla media ponderata dei due obiettivi di performance di Gruppo. Il mancato raggiungimento del livello gate di performance, non genera alcuna erogazione;
- **Scheda obiettivi:** set di obiettivi comuni di tipo Economico-finanziario (Net Sales) e Strategico / Progettuale, e un obiettivo individuale legato alle responsabilità del ruolo, definiti dall'Amministratore Delegato per tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- **Moltiplicatore comportamentale:** meccanismo di moltiplicatore / demoltiplicatore del bonus target in funzione della valutazione dei comportamenti messi in atto per il raggiungimento degli obiettivi
- **Moltiplicatore di Gruppo:** meccanismo di moltiplicatore / demoltiplicatore del bonus target in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il seguente schema sintetizza gli elementi e i meccanismi di funzionamento del Sistema MBO previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

ELEMENTO DEL SISTEMA MBO		INDICATORE	MECCANISMO
Gate		Media ponderata di: • MBO EBIT • Free Cash Flow	on/off
Scheda obiettivi		Indicatori di tipo: • Economico-finanziario • Strategico / Progettuale • Individuale	Scala di payout 50÷ 150
Moltiplicatore comportamentale		Indicatori comportamentali	Moltiplicatore / Demoltiplicatore ± 15%
Moltiplicatore di Gruppo		Media ponderata di: • MBO EBIT • Free Cash Flow	Moltiplicatore / Demoltiplicatore -50% / +15%

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari di un premio MBO target differenziati in base al ruolo ricoperto, fino ad un massimo del 40% della Remunerazione Fissa.

Il piano è soggetto alla clausola di malus e clawback.

Incentivo variabile di lungo termine: Piano Phantom Stock e Coinvestimento

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari del Piano Phantom Stock e Coinvestimento volontario 2019-2025, approvato dall'Assemblea dei Soci del 18 aprile 2019, descritto nel dettaglio per il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche si prevedono le medesime condizioni e meccanismi di funzionamento descritti per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, a cui si rimanda integralmente.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari di un premio LTI target differenziato in base al ruolo ricoperto, fino ad un massimo del 50% della Remunerazione Fissa.

Il piano è soggetto alla clausola di malus e clawback.

Benefici non monetari

L'offerta retributiva è integrata con i benefici non monetari previsti dal CCNL di riferimento e dalle prassi aziendali (previdenza integrativa, assicurazione medica integrativa, assegnazione immobile ad uso abitativo, assegnazione di autovettura ad uso promiscuo).

Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Non sono attualmente in essere accordi tra la Società ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che regolino trattamenti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro salvo, in ogni caso, gli obblighi di legge e del CCNL applicabile.

Patti di non concorrenza

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la Società prevede la possibilità di stipulare accordi individuali che riconoscano un corrispettivo in relazione al vincolo derivante dal patto stesso. Nel caso in cui si riscontrino situazioni a elevato rischio concorrenziale connessi alla criticità del ruolo ricoperto dal Dirigente con Responsabilità Strategica, su indicazione dell'Amministratore Delegato, potranno infatti prevedersi specifici accordi inclusivi di patti di non concorrenza.

2.7 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo

La composizione e i compensi previsti per i membri del Collegio Sindacale sono stati deliberati dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2018 per l'intero periodo di durata della carica (ovvero per gli esercizi 2018-2019 e 2020). In particolare, la composizione del Collegio Sindacale e i compensi previsti vengono rappresentati nella seguente tabella:

RUOLO	TITOLARE	COMPENSO²
Presidente	• Giovanni Frezzotti	€ 30.000
Sindaci Effettivi	• Massimiliano Belli • Monica Nicolini	€ 15.000
Sindaci Supplenti	• Serenella Spaccapaniccia • Leandro Tiranti	-

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 Oltre IVA se dovuta, oneri contributivi di legge e al rimborso delle spese di trasferta.

SEZIONE II

Premessa

La presente sezione è articolata in due parti:

- nella Prima Parte vengono illustrati i diversi elementi che compongono la remunerazione, con riferimento all'attuazione della Politica Retributiva 2019, a valle delle verifiche effettuate dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, il quale ha registrato l'allineamento rispetto alla Politica Retributiva 2018 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2020;
- nella Seconda Parte vengono illustrati nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e controllo e, in forma aggregata, i compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché le informazioni relative alle partecipazioni azionarie nella Società dagli stessi detenute.

PRIMA PARTE

Remunerazione Fissa

Amministratori non investiti di particolari cariche

Agli Amministratori non investiti di particolari cariche sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2018. Nel caso in cui gli Amministratori non investiti di particolari cariche siano stati nominati, ovvero siano cessati, durante l'esercizio, sono stati erogati i compensi *pro rata temporis*.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione sono stati erogati:

- il compenso fisso come amministratore (ex art. 2389 I comma c.c.) deliberato dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2018, pari a € 11.000;
- il compenso fisso (ex art. 2389 III comma c.c.) deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2018, pari a € 530.000;
- la Retribuzione Annua Lorda in qualità di Dirigente della Società, pari a € 503.370.

Amministratore Delegato - Antonio Recinella

All'Amministratore Delegato cessato nel corso del 2019 sono stati erogati:

- il compenso fisso come amministratore (ex art. 2389 I comma c.c.) deliberato dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2018, pari a € 11.000;
- il compenso fisso (ex art. 2389 III comma c.c.) deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2018, *pro rata temporis*, pari a € 50.000.
- Retribuzione Annua Lorda in qualità di Dirigente della Società, *pro rata temporis*, pari a € 242.308;

Amministratore Delegato – Mauro Sacchetto

All’Amministratore Delegato attualmente in carica sono stati erogati:

- il compenso fisso come amministratore (ex art. 2389 I comma c.c.) deliberato dall’Assemblea dei Soci del 27 aprile 2018, *pro rata temporis*, pari a € 5.334;
- il compenso fisso (ex art. 2389 III comma c.c.) deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 7 luglio 2019, *pro rata temporis*, pari a € 285.625.

Dirigenti con Responsabilità Strategica

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategica è stata erogata la Retribuzione Annua Lorda come Dirigenti della Società, eventualmente *pro rata temporis*, che a livello aggregato è pari a € 1.195.577.

Incentivo variabile di breve termine 2019

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Relativamente all’anno 2019, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha maturato l’incentivo variabile di breve termine, a fronte della performance conseguita nel raggiungimento degli obiettivi previsti dal *gate/moltiplicatore* del Sistema MBO di cui è beneficiario, consuntivata sulla base del Progetto di Bilancio per l’esercizio 2019, sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei Soci chiamata ad esprimere un voto vincolante sulla Sezione I della presente Relazione, e un voto consultivo sulla Sezione II della medesima.

Nello specifico, a fronte del superamento del *gate* di performance e del raggiungimento di un punteggio di 102% del *moltiplicatore*, è prevista l’erogazione di un incentivo pari a € 102.000.

Amministratore Delegato – Antonio Recinella

Il Dott. Antonio Recinella, cessato dalla carica di Amministratore Delegato della Società durante il 2019, non ha maturato alcun incentivo variabile di breve termine in quanto, il regolamento attuativo del Sistema MBO prevede come condizione per la maturazione del premio, oltre alle condizioni di *performance gate* e *moltiplicatore*, la costanza della carica al momento della consuntivazione dei risultati di performance.

Amministratore Delegato – Mauro Sacchetto

L’Amministratore Delegato attualmente in carica, relativamente all’anno 2019, ha maturato l’incentivo variabile di breve termine, a fronte della performance conseguita nel raggiungimento degli obiettivi previsti dal *gate/moltiplicatore* del Sistema MBO di cui è beneficiario, consuntivata sulla base del Progetto di Bilancio per l’esercizio 2019.

Nello specifico, è prevista l’erogazione di un incentivo, *pro rata temporis*, pari a € 75.000.

Dirigenti con Responsabilità Strategica

I Dirigenti con Responsabilità Strategica, relativamente all'anno 2019, hanno maturato l'incentivo variabile di breve termine, a fronte di un livello di performance medio pari 112% della performance target. In particolare, è prevista l'erogazione di un incentivo, eventualmente *pro rata temporis*, che a livello aggregato è pari a € 308.073.

Incentivo variabile di lungo termine – Piano *Phantom Stock* e *Coinvestimento* 2016 – 2022

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nel corso del 2019 è giunto a maturazione il ciclo 2017 – 2019 del Piano *Phantom Stock*, il Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2020, sulla base della verifica e della proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, ha deliberato:

- un valore di LTI EBIT Cumulato 2017 -2019 che ha determinato un livello di raggiungimento pari al 120% (peso 50%);
- un valore di Free Cash Flow Cumulato 2017 -2019 che ha determinato un livello di raggiungimento pari al 120% (peso 50%).

In funzione di tale delibera, il livello complessivo di maturazione del ciclo 2017 – 2019 del Piano *Phantom Stock* è risultato pari a 120%, determinando, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, la maturazione di 323.088 *Phantom Stock* che, sulla base della media del valore del titolo del mese precedente alla data del Consiglio di Amministrazione in cui è stato approvato il Bilancio consolidato per l'esercizio 2019, corrispondente ad un incentivo pari al € 1.037.436.

Il valore effettivo della conversione in denaro delle *Phantom Stock* Attribuite sarà determinato successivamente alla data dell'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2020 chiamata ad approvare il Bilancio di Esercizio 2019.

Si ricorda che il Piano *Phantom Stock* e *Coinvestimento* 2016 – 2022, per ogni ciclo di assegnazione, prevede inoltre la possibilità per il beneficiario di aderire al Piano di *Coinvestimento*, attraverso il differimento del 50% delle *Phantom Stock* Attribuite per un ulteriore periodo di due anni. L'eventuale manifestazione di tale volontà di adesione al Piano di *Coinventimento* è prevista, sulla base del Regolamento attuativo del Piano, durante il mese di maggio dell'anno di Attribuzione del Piano *Phantom Stock* 2017 – 2019 e, alla data della pubblicazione della presente Relazione, non risulta ancora nota.

L'eventuale adesione al Piano di *Coinvestimento* sarà oggetto di disclosure della Relazione sulla Politica in Materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti del prossimo anno.

Amministratore Delegato – Antonio Recinella

Il Dott. Antonio Recinella, cessato dalla carica di Amministratore Delegato della Società durante il 2019, non ha maturato diritto relativamente al ciclo 2017 – 2019 del Piano *Phantom Stock* in quanto, il regolamento attuativo del medesimo prevede come condizione per la maturazione del premio, oltre alle condizioni di *performance* descritte per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, la costanza della carica al momento della consultivazione dei risultati di performance.

Amministratore Delegato – Mauro Sacchetto

L'Amministratore Delegato attualmente in carica, nominato durante il 2019, non risulta beneficiario del Piano.

Dirigenti con Responsabilità Strategica

Per Dirigenti con Responsabilità Strategica, sulla base del livello di raggiungimento delle performance del Primo ciclo 2017 – 2019 del Piano *Phantom Stock* descritto per il Presidente del Consiglio di

Amministrazione, è stata deliberata la maturazione di un numero aggregato di *Phantom Stock* pari a 142.188 che, sulla base della media del valore del titolo del mese precedente alla data del Consiglio di Amministrazione in cui è stato approvato il Bilancio consolidato per l'esercizio 2019, corrispondente ad un incentivo aggregato pari al € 456.566.

Coerentemente con quanto descritto per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'eventuale adesione da parte dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche al Piano di Coinvestimento sarà oggetto di disclosure della Relazione sulla Politica in Materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti del prossimo anno.

Benefici non monetari

In linea con il CCNL di riferimento e le prassi aziendali, per quanto riguarda il Presidente, l' Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel corso del 2019 sono stati riconosciuti benefici non monetari, il cui valore è riportato nella Tabella 1.

Trattamenti di Fine Rapporto

Amministratore Delegato – Antonio Recinella

Alla cessazione del rapporto di lavoro dipendente e di amministratore, al Dott. Antonio Recinella, sono state corrisposte le competenze di fine rapporto dovute per legge, per contratto collettivo nonché sulla base di un accordo individuale tra il Dott. Antonio Recinella e la Società, pari a € 1.280.000

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	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesco Casoli	PRESIDENTE ESECUTIVO CdA	01/01/2019 - 31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 11.000 (1)						€ 11.000		
				€ 530.000 (2)						€ 530.000		
				€ 503.370 (3)		€ 102.000 (2)		€ 10.649 (4)		€ 616.019	€ 542.598 (5)	
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 1.044.370	€ -	€ 102.000	€ -	€ 10.649	€ -	€ 1.157.019	€ 542.598	€ -
Antonio Recinella	AMMINISTRATORE DELEGATO	01/01/2019 - 08/07/2019	08/07/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 11.000 (1)						€ 11.000		
				€ 50.000 (2)						€ 50.000		
				€ 242.308 (3)		€ -		€ 13.464 (4)		€ 255.771	€ -	€ 1.280.000
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 562 (6)						€ 562		
(III) Totale				€ 303.870	€ -	€ -	€ -	€ 13.464	€ -	€ 317.333	€ -	€ 1.280.000
Mauro Sacchetto	AMMINISTRATORE DELEGATO	08/07/2019 - 31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 5.334 (1)						€ 5.334		
				€ 285.625 (2)						€ 285.625		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 438 (6)		€ 75.000		€ 20.762		€ 95.762	€ 41.248 (13)	
(III) Totale				€ 291.397	€ -	€ 75.000	€ -	€ 20.762	€ -	€ 387.159	€ 41.248	€ -
Gennaro Pieralisi	CONSIGLIERE	01/01/2019 - 26/09/2019	26/09/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 8.107 (1)						€ 8.107		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 8.107	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 8.107	€ -	€ -
Giovanni Tamburi	CONSIGLIERE	26/09/2019 - 31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 2.923 (1)						€ 2.923		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 2.923	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 2.923	€ -	€ -
Elio Cosimo Catania	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01/01/2019 - 31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000 (7)						€ 50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -
Davide Croff	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01/01/2019 - 31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000 (7)						€ 50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -
Barbara Poggiali	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01/01/2019 - 31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000 (7)						€ 50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -
Cristina Finocchi Mahne	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01/01/2019 - 31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000 (7)						€ 50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -
Federica De Medici	CONSIGLIERE INDIPENDENTE E LEAD INDIPENDENT DIRECTOR	01/01/2019 - 31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000 (8)						€ 50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giovanni Frezzotti	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	01/01/2019 - 31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020			€ 30.000 (9)					€ 30.000	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 30.000	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale						€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 30.000	€ -
Massimiliano Belli	SINDACO EFFETTIVO	01/01/2019 - 31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020			€ 15.000 (9)					€ 15.000	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						€ 15.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 15.000	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale						€ 15.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 15.000	€ -
Monica Nicolini	SINDACO EFFETTIVO	01/01/2019 - 31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020			€ 15.000 (9)					€ 15.000	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						€ 15.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 15.000	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale						€ 15.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 15.000	€ -
Serenella Spaccapanniccia	SINDACO SUPPLEMENTE	01/01/2019 - 31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020			€ -					€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						€ -					€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale						€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Leandro Tiranti	SINDACO SUPPLEMENTE	01/01/2019 - 31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020			€ -					€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						€ -					€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate						€ 5.000 (12)					€ 5.000	
(III) Totale						€ 5.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.000	€ -
Dirigenti con responsabilità strategica (10)	FORMA AGGREGATA	01/01/2019 - 31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020			€ 1.195.577 (3)	€ 308.073	€ 136.765 (4)	€ 12.000	€ 1.652.415	€ 320.418 (5)	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						€ 1.195.577	€ 308.073	€ 136.765	€ 12.000	€ 1.652.415	€ 320.418	
(II) Compensi da controllate e collegate						€ 1.267 (11)	€ -	€ -	€ 1.267	€ -	€ 1.267	
(III) Totale						€ 1.196.844	€ -	€ 308.073	€ -	€ 136.765	€ 12.000	€ 1.653.682
												€ 320.418

(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 3 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", Assegnazione primo Ciclo (2019-2021) del PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2019-2025

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

(7) Compensi definiti dal Consiglio di Amministrazione comprensivi dell'emolumento come membro di Comitati

(8) Compensi definiti dal Consiglio di Amministrazione comprensivi dell'emolumento per il ruolo di Lead Independent Director

(9) Compenso stabilito dall'Assemblea il 27 Aprile 2018

(10) Il numero complessivo degli altri Dirigenti con responsabilità strategica è stato pari a 11.

(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

(13) Assegnazione primo Ciclo (2019-2021) del PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2019-2025 di competenza dell'anno 2019

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

A	B	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	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		
Francesco Casoli	PRESIDENTE ESECUTIVO CdA														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016-2022: Assegnazione 2017									323.088 Phantom Stock**	€ 1.037.436	€ 176.621		
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016-2022: Assegnazione 2018	210.901 Phantom Stock	triennio 2018/2020									€ 150.583		
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2019-2025: Assegnazione 2019			342.983 Phantom Stock	€ 646.180	triennio 2019/2021	30/07/2019	€ 2.031				€ 215.393		
(II) Compensi da controllate e collegate					€ 646.180							€ 1.037.436	€ 542.598		
(III) Totale					€ 123.745							€ -	€ 41.248		
(II) Compensi da controllate e collegate		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2019-2025: Assegnazione 2019			65.682 Phantom Stock (1)	€ 123.745	triennio 2019/2021	30/07/2019	€ 2.031				€ 41.248		
						€ 123.745									
(III) Totale															
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016-2022: Assegnazione 2017									142.188 Phantom Stock**	€ 456.566	€ 77.729		
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016-2022: Assegnazione 2018	151.914 Phantom Stock	triennio 2018/2020									€ 108.467		
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2019-2025: Assegnazione 2019			213.730 Phantom Stock	€ 402.667	triennio 2019/2021	30/07/2019	€ 2.031				€ 134.222		
(II) Compensi da controllate e collegate					€ 402.667							€ 456.566	€ 320.418		
(III) Totale															

* Indica la media del valore del prezzo ufficiale dell'Azione ordinaria di Elica S.p.A. negli ultimi trenta giorni a partire dalla data di assegnazione. Il valore puntuale dell'Azione alla data di assegnazione, è stato di euro 2.160.

** Per la Assegnazione 2017 (Ciclo 2017-2019) si considerano raggiunti gli obiettivi assegnati per il triennio del Ciclo con maturazione del premio pari al 120%

*** Media del valore del prezzo ufficiale dell'Azione ordinaria di Elica S.p.A. negli ultimi 30 giorni a partire dal 12 marzo 2020, data di approvazione del Bilancio 2019 da parte del CdA. Il valore effettivo della conversione in denaro delle Phantom Stock Attribuite sarà determinato successivamente alla data dell'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2020 chiamata ad approvare il Bilancio di Esercizio 2019.

(1) In virtù della definizione del nuovo piano di incentivazione a lungo termine per l'Amministratore Delegato, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2020, con contestuale rinuncia di quest'ultimo alla quota di premio relativa agli anni 2020 e 2021 dell'Assegnazione del luglio 2019 del Piano Phantom Stock, viene riportato il valore pro rata temporis del premio Assegnato.

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

A Cognome e Nome	B Carica	1 Piano	2 Bonus dell'anno			3 Bonus di anni precedenti			4 Altri Bonus
			(A) Erogabile/erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/eroga- ti	(C) Ancora differiti	
Francesco Casoli	PRESIDENTE ESECUTIVO CdA								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2019	€ 102.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 102.000	€ -		€ -	€ -	€ -	€ -
Mauro Sacchetto	AMMINISTRATORE DELEGATO								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2019	€ 75.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 75.000	€ -		€ -	€ -	€ -	€ -
Dirigenti con responsabilità strategica	FORMA AGGREGATA								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2019	€ 308.073						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 308.073	€ -		€ -	€ -	€ -	€ -

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 2018	Numero azioni acquistate 2019	Numero azioni vendute 2019	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso 2019
CASOLI FRANCESCO	PRESIDENTE CDA	ELICA SPA	160.000	0	0	160.000

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

Tabella 2

Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica						
Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2018	Numero azioni acquistate nel corso del 2019	Numero azioni vendute nel corso del 2019	Numero azioni possedute al 31.12.2019	Titolo del possesso e le modalità dello stesso.
11	ELICA	7.334	0	0	7.334	PROPRIETA'

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. Mauro Sacchetto.

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

Amministratori investiti di particolari cariche: si veda Amministratori esecutivi.

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 Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

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 Correlate⁹ e alle ulteriori funzioni attribuite in materia di sostenibilità.¹⁰

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 7 amministratori: Francesco Casoli, Mauro Sacchetto, Giovanni Tamburi, Elio Cosimo Catania, 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.

⁹ Disponibile sul sito <https://elica.com/corporation> alla sezione Corporate Governance.

¹⁰ 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.

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 figure come i "Dirigenti di Elica S.p.A. che partecipano ai processi decisionali che incidono sull'evoluzione futura e sulle prospettive della Società e del Gruppo" ed ha individuato anche ai sensi dell'internal dealing n. 8 soggetti, 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 Politica in materia di Remunerazione e compensi corrisposti è stata proposta alla luce di 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 ciascun esercizio 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.

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.

Malus e Clawback: sono intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione (o di trattenere componenti non ancora erogate), 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.

Obiettivo 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: 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 Annuia 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”) rinviano per la normativa di dettaglio alle Autorità di Vigilanza (CONSOB).