



# **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 16 marzo 2021

## 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.....	21
Pay mix .....	21
Remunerazione fissa .....	21
Incentivo variabile di breve termine: MBO .....	22
Benefici non monetari .....	23
Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.....	23
Patti di non concorrenza.....	23
2.5 Amministratore Delegato.....	24
Pay mix .....	24
Remunerazione fissa .....	24
Incentivo variabile di breve termine: MBO .....	25
Incentivo variabile di lungo termine: Piano Monetario.....	26
Benefici non monetari .....	27
Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.....	27
Patti di non concorrenza.....	28
2.6 Dirigenti con Responsabilità Strategica.....	28
Pay mix .....	28
Remunerazione fissa .....	29
Incentivo variabile di breve termine: MBO .....	30
Incentivo variabile di lungo termine: Piano Monetario.....	31
Benefici non monetari .....	31
Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.....	31

Patti di non concorrenza.....	31
2.7 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo .....	31
SEZIONE II: compensi corrisposti.....	33
Premessa .....	33
PRIMA PARTE.....	33
Remunerazione Fissa.....	33
Amministratori non investiti di particolari cariche.....	33
Presidente del Consiglio di Amministrazione .....	33
Amministratore Delegato – Mauro Sacchetto.....	33
Dirigenti con Responsabilità Strategica .....	34
Incentivo variabile di breve termine 2020 .....	34
Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato .....	34
Dirigenti con Responsabilità Strategica .....	34
Consuntivazione Obiettivi Incentivazione Monetaria Annuale .....	34
Incentivo variabile di lungo termine – Piano <i>Phantom Stock</i> e Coinvestimento 2016 – 2022; Piano <i>Phantom Stock</i> e Coinvestimento 2019 – 2025; Piano LTI AD .....	34
Presidente del Consiglio di Amministrazione .....	34
Amministratore Delegato – Mauro Sacchetto.....	35
Dirigenti con Responsabilità Strategica .....	36
Consuntivazione Obiettivi Incentivazione Monetaria Pluriennale .....	36
Benefici non monetari .....	36
Trattamenti di Fine Rapporto .....	37
Dirigenti con Responsabilità Strategica .....	37
Deroghe alla politica delle remunerazioni.....	37
Meccanismi di correzione ex post della componente variabile .....	37
Variazione annuale delle remunerazioni – Pay ratio .....	37
Voto espresso da Assemblea 2020 .....	38
SECONDA PARTE.....	39
TABELLA 1 Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche .....	39
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.....	41
TABELLA 3B Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche .....	42
Schema 7-Ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo.....	43
Schema 7-Ter Tabella 2 - Partecipazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche .....	44
GLOSSARIO .....	45

## 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 2020 di Elica.

Il Comitato, che per il 2020 è stato composto, oltre che dal sottoscritto, dai Consiglieri Barbara Poggiali, Davide Croff<sup>1</sup> che ha lasciato la Società a febbraio 2020 e al quale vanno i miei più sentiti ringraziamenti per il fattivo contributo prestato al Comitato, sostituito dal Consigliere Federica De Medici, 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 Corporate Governance 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.

Segnalo che in data 16 marzo 2021 il Dott. Sacchetto ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Amministratore Delegato della Società per motivi personali e contestualmente il Dott. Cocci, che precedentemente ricopriva il ruolo di CFO e Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società, è stato nominato Amministratore Delegato per cooptazione. Il Presidente Francesco Casoli e il Consiglio di Amministrazione hanno rivolto al Dott. Sacchetto il pieno ringraziamento per aver guidato la società in un rapido ed efficace percorso di profonda riorganizzazione interna e commerciale che ha portato a un miglioramento della marginalità strutturale e della generazione di cassa, anche in un difficile scenario come quello legato alla pandemia in corso.

Una novità importante del 2020 è stata, inoltre, la revisione organizzativa della struttura della Società per Business Units (Cooking, Motors, Corporate), unitamente a una rinnovata definizione del perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Sono stati inoltre introdotti un nuovo sistema di valutazione della performance ("Performance To Schedule"), con collegamento al piano di incentivazione variabile annuale MBO, e un nuovo piano di incentivazione variabile a lungo termine LTI.

A fronte dell'eccezionale situazione pandemica verificatesi nel corso dell'anno, per rafforzare il contributo, anche personale, che i dipendenti hanno prestato verso l'azienda in questo eccezionale periodo, la popolazione dirigenziale ha rinunciato ai bonus dell'anno 2020. Questa scelta è stata condivisa con la compagine dirigenziale con l'obiettivo di contribuire alla riduzione del costo del lavoro, in maniera equa rispetto a quanto fatto dal resto della popolazione impiegatizia coinvolta dall'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni per Covid-19.

La Società ha risentito dell'impatto del Covid-19, tuttavia già nel quarto trimestre è migliorato il trend, già positivo, del trimestre precedente in tutti i segmenti di business. In particolare, prosegue il percorso di crescita della Divisione Cooking, sia nelle vendite a marchi propri - trainata dalle ottime performance in Europa e nel mercato americano - che OEM. Anche la Divisione Motors, nell'ultimo trimestre ha registrato un ulteriore recupero chiudendo sostanzialmente in linea con l'anno precedente.

---

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



Nonostante gli effetti legati alla Pandemia in corso, la Società ha chiuso quindi con una posizione finanziaria netta in linea con l'anno precedente. Tutti i progetti strategici procedono in linea con le aspettative, a supporto degli obiettivi di crescita di medio lungo termine, con miglioramento dei margini e generazione di cassa.

Nell'ambito delle sue funzioni, il Comitato ha dedicato ampia parte del proprio lavoro 2020 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.

Particolare attenzione è stata rivolta all'individuazione degli obiettivi di performance e alla definizione dei target dei sistemi di incentivazione variabile.

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 perseguimento 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 16 marzo 2021, 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 vincolante dell'Assemblea dei Soci, mentre la seconda sezione relativa ai compensi corrisposti nel 2020 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 presenti politiche.

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 16 marzo 2021 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 2021 - 2023, 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 2020.
- La SEZIONE II illustra i compensi corrisposti nell'esercizio 2020 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 2020.

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

Nel corso del 2020 la società ha continuato il percorso intrapreso nel 2019 e 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.

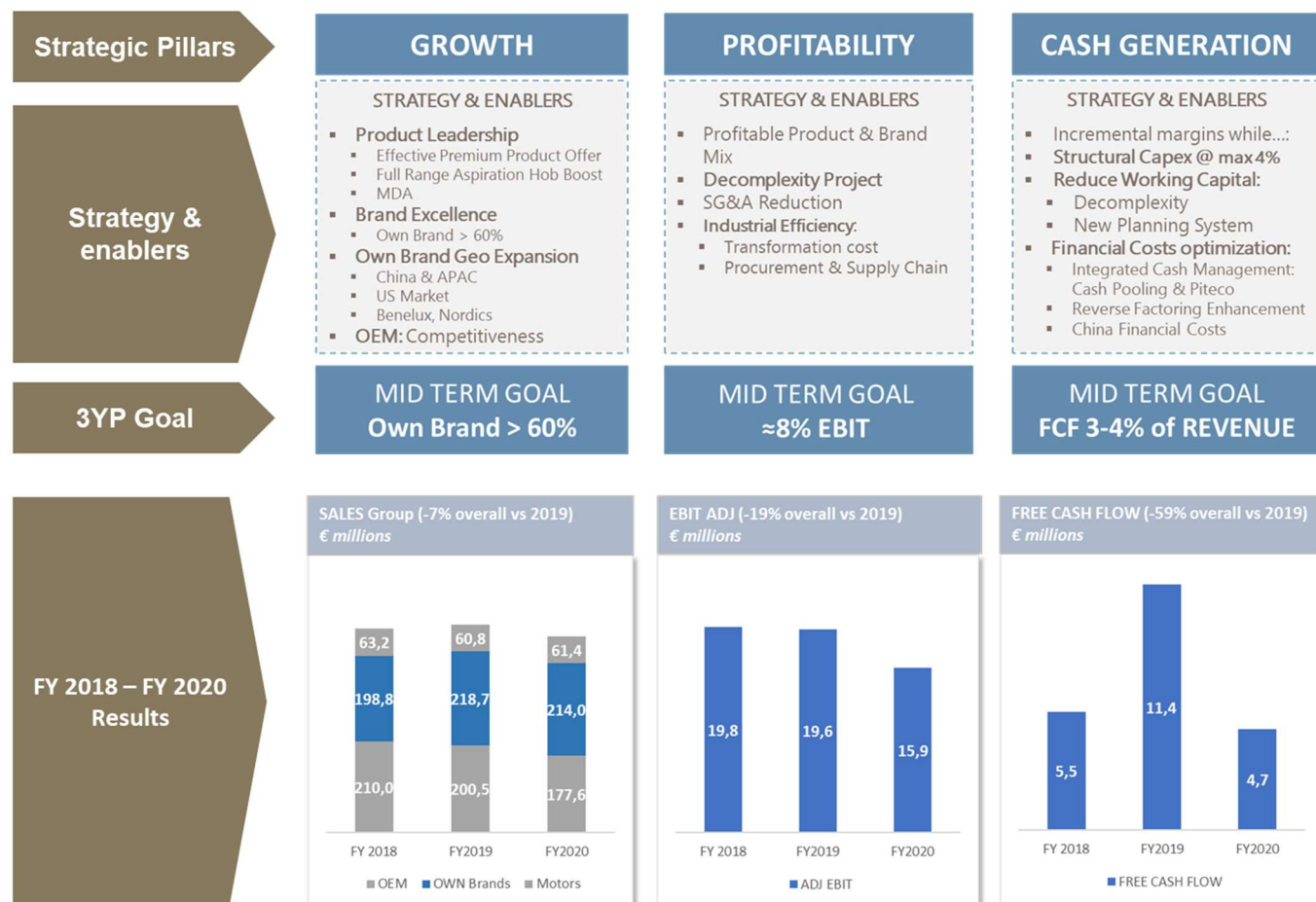
Infine, la seconda sezione della Relazione include un'introduzione che descrive l'attuazione della Politica per l'esercizio 2020.

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:



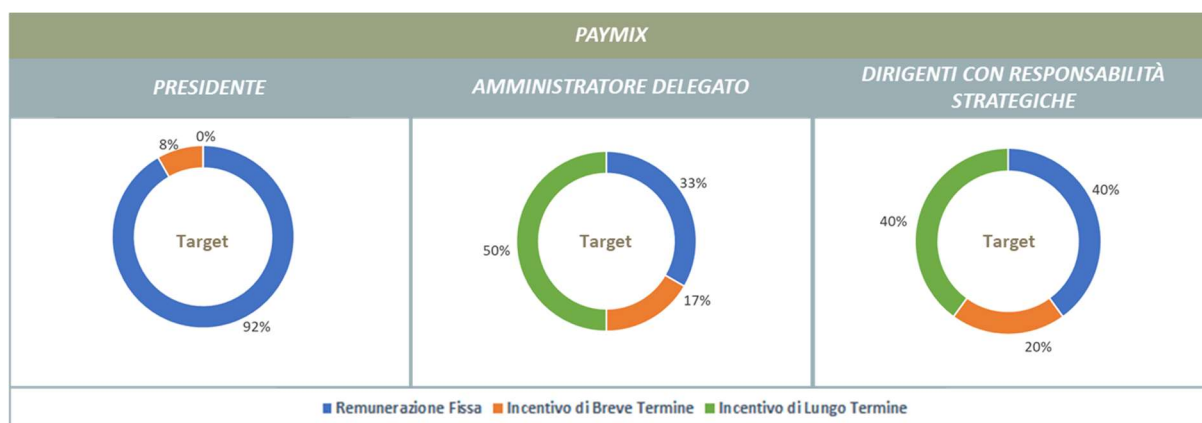
La Politica Retributiva di Elica, quale strumento fondamentale per il perseguimento degli obiettivi strategici di medio-lungo termine, con particolare attenzione ai piani di incentivazione di breve e di medio-lungo termine, si basa su un forte allineamento degli indicatori di performance con i pilastri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

<i>Indicatori di performance</i>	<i>GROWTH</i>	<i>PROFITABILITY</i>	<i>CASH GENERATION</i>
<b>Posizione finanziaria netta</b> <i>(Sistema LTI)</i>			Obiettivo <i>AD e Dirigenti con Responsabilità Strategica</i>
<b>EBIT</b> <i>(Sistema MBO e Piano LTI)</i>		Obiettivo <i>Presidente, AD e Dirigenti con Responsabilità Strategica</i>	
<b>Free Cash Flow</b> <i>(Sistema MBO)</i>			Obiettivo <i>Presidente, AD e Dirigenti con Responsabilità Strategica</i>
<b>EV</b> <i>(Piano LTI)</i>			Obiettivo <i>Dirigenti con Responsabilità Strategica</i>
<b>Progetti Strategici</b> <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

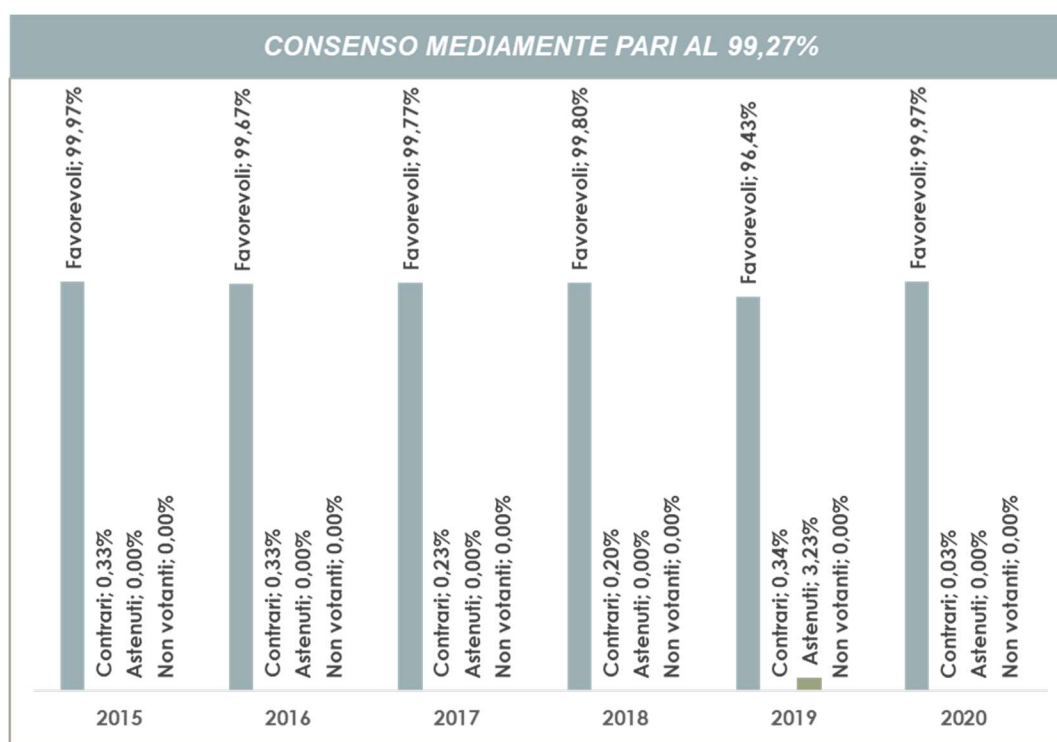
La Politica Retributiva di Elica, definita in coerenza con il modello di governo societario adottato dalla Società e in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, non prevede novità rispetto all'architettura della Politica definita nel corso dei precedenti esercizi.

FINALITÀ DELLA POLITICA	PRINCIPI DELLA POLITICA	ELEMENTI RETRIBUTIVI
<b>Creazione di Valore</b>	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 all' <i>allineamento degli interessi</i> tra <i>management</i> e <i>azionisti</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivazione di <i>Breve Termine</i></li> <li>Incentivazione di <i>Lungo Termine</i></li> </ul>
<b>Sostenibilità</b>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivazione di <i>Lungo Termine</i></li> </ul>
<b>Attrattività e Motivazione</b>	<i>Livelli retributivi</i> e <i>architettura della Politica</i> definiti per <i>attrarre, trattenere</i> e <i>motivare le risorse con competenze essenziali</i> per il raggiungimento degli <i>obiettivi strategici</i> della società	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Remunerazione Fissa</i></li> <li><i>Benefici non monetari</i></li> <li><i>Trattamenti di Fine Rapporto</i></li> </ul>
<b>Valorizzazione della performance</b>	Sistemi retributivi orientati alla <i>valorizzazione del merito</i> , attraverso un chiaro <i>collegamento con i risultati</i> raggiunti e i <i>comportamenti</i> messi in atto per il raggiungimento di risultati di breve e medio lungo termine	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivazione di <i>Breve Termine</i></li> <li>Incentivazione di <i>Lungo Termine</i></li> </ul>



Si riporta il *pay mix* relativamente ai soli valori target poiché la struttura del piano di incentivazione di lungo termine non fissa i valori massimi di *payout*, essendo il piano stesso finalizzato a massimizzare la creazione di valore economico dell'azienda.

La seguente tabella mostra l'andamento delle votazioni sulla Relazione sulla Remunerazione degli ultimi 6 anni (% dei votanti):



## Quadro di Sintesi

Elemento Retributivo	Finalità	Condizioni per l'attuazione	Importi	Pag.
Remunerazione Fissa	<i>Attrarre, trattenere e motivare risorse con elevate competenze</i>	Verifica del posizionamento retributivo rispetto ai livelli retributivi di mercato in base al ruolo e alle responsabilità assegnate	Presidente: € 1.114.000 (ex art. 2389 c.c.)	21
			AD: € 400.000 di cui:	24
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Compensi ex art. 2389 c.c.: € 290.000</li> <li>Retribuzione e Annua Lorda: € 110.000</li> </ul>	
			DRS: commisurata al ruolo assegnato e alle esperienze	29
Incentivo variabile di breve termine	<i>Promuovere il raggiungimento degli obiettivi annuali e la valorizzazione della performance</i>	<b>PRESIDENTE e AD:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Obiettivi:</b> Indicatore composto da MBO EBIT (peso 80%), Free Cash Flow (peso 20%). L'obiettivo agisce anche come Gate</li> <li><b>Curva di payout:</b> 20÷115, con la previsione di un livello minimo di performance al di sotto del quale non viene prevista alcuna erogazione.</li> </ul> <b>DRS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Gate:</b> EBIT di Divisione. <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</li> <li><b>Scheda Obiettivi:</b> set di indicatori trimestrali che determinano la performance annuale; <i>curva di payout</i> 70÷130, con la previsione di un livello minimo di performance al di sotto del quale non viene prevista alcuna erogazione.</li> <li><b>Moltiplicatore Comportamentale</b> (±15%)</li> <li><b>Moltiplicatore di Gruppo</b> (20÷115): composto da MBO EBIT (peso 80%), e Free Cash Flow (peso 20%).</li> </ul>	Presidente: target pari a € 100.000	22
			AD: target pari al 62,5% dei compensi fissi al netto delle componenti non compete.	25
			DRS: target fino ad un massimo del 50% della Remunerazione Fissa	30
Incentivo variabile di lungo termine	<i>Promuovere la creazione di valore sostenibile nel medio lungo termine</i>	Piano soggetto a malus e clawback <b>AMMINISTRATORE DELEGATO e DRS</b> Il Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2021 ha approvato il seguente Piano per l'Amministratore Delegato, già approvato in data 12 febbraio 2021 per i DRS <b>Tipologia piano:</b> Piano Monetario <b>Periodo di vesting:</b> 3 anni	AD: target anno pari al 150% della Remunerazione fissa	26
			DRS: fino ad un massimo del 150% della Remunerazione Fissa	31

Obiettivi:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• PFN</li> <li>• EBIT</li> </ul>				
Piani soggetti a malus e clawback				
Benefici non monetari	<i>Integrazione del pacchetto retributivo</i>	Benefit previsti dal CCNL di riferimento e dalle prassi aziendali	Previdenza integrativa, assicurazione medica integrativa, immobile ad uso abitativo, autovettura ad uso promiscuo.	23, 27, 31
Trattamenti di fine carica e/o rapporto	<i>Strumento di retention delle risorse manageriali</i>	Indennità in caso di cessazione anticipata del mandato e/o del rapporto in assenza di giusta causa	<b>Presidente:</b> non previsto.  AD: 12 mensilità del trattamento lordo.  DRS: non previsto.	24, 27, 31



## 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	STRUTTURA A SUPPORTO	SOCIETÀ DI CONSULENZA
<b>Presidente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assemblea</li> <li>Consiglio di Amministrazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comitato per le Nomine e le Remunerazioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Direzione Risorse Umane</li> </ul>	
<b>Amministratore Delegato</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assemblea</li> <li>Consiglio di Amministrazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comitato per le Nomine e le Remunerazioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Direzione Risorse Umane</li> </ul>	
<b>Amministratori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assemblea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consiglio di Amministrazione</li> </ul>		
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presidente e Amministratore Delegato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comitato per le Nomine e le Remunerazioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Direzione Risorse Umane</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mercer</li> </ul>

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 (ora Codice di Corporate Governance), 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 2020:

NOME E COGNOME	RUOLO NEL COMITATO	CARICA	ATTIVITÀ DEL COMITATO
<b>Elio Cosimo Catania</b>	Presidente	Amministratore non esecutivo e indipendente	<b>6 riunioni</b> svolte nel 2020  durata tipica delle riunioni tra 1 e 2 ore
<b>Federica De Medici</b> dal 12/3/2020	Membro	Amministratore non esecutivo e indipendente	
<b>Barbara Poggiali</b>	Membro	Amministratore non esecutivo e indipendente	

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 2020 il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ha tra l'altro:

- dato parere favorevole alla conferma della nomina di Consiglieri nella Società di Mauro Sacchetto e di Giovanni Tamburi, nominati nel 2019 per cooptazione;
- 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*. Il Comitato ha altresì valutato l'architettura complessiva salariale del *top management* e di tutta la popolazione aziendale per valutarne la coerenza complessiva.
- formulato al Consiglio proposte relativamente alla Politica di *compensation* dell'Amministratore Delegato;
- valutato *benchmarking* relativi alle remunerazioni dell'Amministratore Delegato e dei dirigenti strategici, dando parere favorevole alla proposta di adeguamento al mercato di alcune posizioni disallineate;
- proposto lo schema complessivo della remunerazione, come presentata al Consiglio e quindi all'Assemblea, incluse le variazioni al *Long Term Incentive Plan*;
- 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; in particolare ha dato parere favorevole alla riduzione del numero dei componenti da otto a sette membri;
- 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 l'aggiornamento della politica per la diversità nella composizione degli organi sociali, aggiornata nel febbraio 2021;

- presidiato e monitorato l'effettività delle disposizioni contenute nel Piano di Successione degli Amministratori Esecutivi e relazionato al Consiglio in merito;
- monitorato l'aggiornamento delle tavole di rimpiazzo del *management*, a supporto delle competenti funzioni aziendali per la valorizzazione delle risorse manageriali; tali tavole prevedono l'identificazione di persone *ready to take position*, *ready in 3years* e *ready in 5years*. In particolare, il Comitato ha proposto di individuare più soggetti possibili per ricoprire, anche in un orizzonte temporale di medio lungo periodo, posizioni di vertice, investendo fin da subito in un percorso di crescita dedicato a tali *key people*. Inoltre, il Comitato ha evidenziato le funzioni che necessitano l'identificazione di persone *ready to take position*;
- 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 *Chief Human Resources Officer* di Gruppo e il *Chief Financial Officer*.

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 2020 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 2020, pubblicata contestualmente alla presente Relazione.

Nel corso del 2021 e fino alla data di approvazione della presente Relazione si sono svolte due riunioni del Comitato, in data 4 febbraio e 11 marzo dedicate, tra l'altro, alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2020 e volte a definire proposte di Politica Retributiva sia per gli Amministratori esecutivi che per i Dirigenti con responsabilità strategiche, 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 7 amministratori, come di seguito indicato:

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

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;
- 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 2020, 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 28 aprile 2020, in linea con quanto previsto dalla normativa allora vigente, ha espresso un voto consultivo sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2020, registrando un consenso pari al 99,97% 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 16 marzo 2021.

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 perseguimento 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 deroghe potranno riguardare:

- variazione del rapporto fra remunerazione fissa e remunerazione variabile;
- variazione degli obiettivi di performance e dei relativi pesi relativamente ai piani MBO e LTI;
- clausola relativa al change of control.

In merito a tali deroghe dovrà comunque essere acquisito il parere del Comitato Operazioni Parti Correlate, seguendone la relativa procedura prevista dalla Società.

Le eventuali deroghe approvate, che possono riguardare gli elementi di politica sopra citati, 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 nuovo Codice di Corporate Governance.

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

<b>Creazione di valore</b>	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 volti a assicurare l' <i>allineamento degli interessi</i> tra <i>management</i> e <i>azionisti</i>
<b>Sostenibilità</b>	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
<b>Attrattività e motivazione</b>	<i>Livelli retributivi</i> e <i>architettura della Politica</i> definiti per <i>attrarre, trattenere</i> e <i>motivare</i> le <i>risorse con competenze essenziali</i> per il raggiungimento degli <i>obiettivi strategici</i> della società
<b>Valorizzazione della performance</b>	Sistemi retributivi orientati alla <i>valorizzazione del merito</i> , attraverso un chiaro <i>collegamento con i risultati</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
<b>Remunerazione Fissa</b>	• Compensi (ex. art. 2389 c.c.)	• Compensi (ex. art. 2389 c.c.) • Retribuzione Annuale Lorda	• Compensi (ex. art. 2389 l comma c.c.) per la partecipazione al Consiglio ed ai Comitati	• Retribuzione Annuale Lorda
<b>Incentivo Variabile di Breve Termine</b>	• Sistema incentivante annuale (cd. MBO) • Malus e clawback	• Sistema incentivante annuale (cd. MBO) • Malus e clawback		• Sistema incentivante annuale (cd. MBO) • Malus e clawback
<b>Incentivo Variabile di Lungo Termine</b>		• Piano Monetario • Malus e clawback		• Piano Monetario • Malus e clawback
<b>Benefici non monetari</b>	• Benefit previsti dalle prassi aziendali	• Benefit previsti da CCNL e dalle prassi aziendali	• Polizza Directors & Officers	• Benefit previsti da CCNL e dalle prassi aziendali
<b>Trattamenti di fine rapporto</b>		• 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 dell'esercizio chiuso 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

L'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2021 sarà chiamata ad approvare il compenso spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione ex art. 2389 comma 1 codice civile.

Sarà poi competenza del nuovo Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2021 ripartire il compenso per gli Amministratori non investiti di particolari cariche.

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 Corporate Governance.

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 e sarà oggetto di delibera assembleare per il nuovo mandato triennale del consiglio, in occasione dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020.



## 2.4 Presidente del Consiglio di Amministrazione

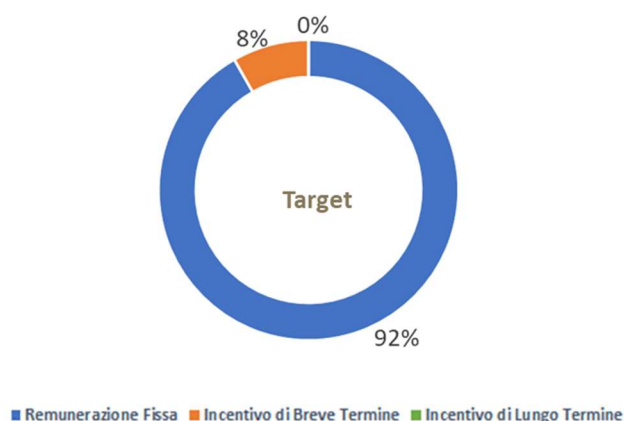
### *Pay mix*

Il pacchetto retributivo previsto per il Presidente del Consiglio di Amministrazione prevede una componente fissa – derivante dal ruolo di Amministratore Esecutivo<sup>2</sup> – e una componente variabile di breve termine.

L'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2021 sarà chiamata ad approvare il compenso spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione ex art. 2389 comma 1 codice civile.

Sarà poi competenza del nuovo Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2021 approvare la remunerazione fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione, come compenso ex art. 2389 comma 3 codice civile.

Il pay mix del Presidente Esecutivo è il seguente:



### *Remunerazione fissa*

La Remunerazione Fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Collegio Sindacale in data 16 marzo 2021, si compone dei seguenti elementi:

<sup>2</sup> Il Presidente cesserà il rapporto di lavoro come Dirigente della Società subordinatamente alla approvazione da parte della Assemblea dei soci del 29 aprile 2021 della presente Politica per la Remunerazione, nonché della conferma dell'emolumento del Presidente da parte del Consiglio di Amministrazione neominato in pari data.

<b>Compenso ex art. 2389 I comma c.c.</b>	<b>€ 11.000</b>
<b>Compenso ex art. 2389 III comma c.c.</b>	<b>€ 1.103.000</b>

La Remunerazione Fissa complessiva riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione è pari a € 1.114.000.

#### *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:

<i>OBIETTIVO</i>	<i>TIPOLOGIA OBIETTIVO</i>	<i>PESO</i>
<b>MBO EBIT</b>	<b>Gate / Moltiplicatore</b>	<b>80%</b>
<b>FREE CASH FLOW</b>	<b>Gate / Moltiplicatore</b>	<b>20%</b>

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

LIVELLO DI PERFORMANCE	PAYOUT (% del target)
Minimo	20%
Target	100%
Massimo	115%

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 16 marzo 2021, ha confermato 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.

### **Benefici non monetari**

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è beneficiario dei *benefit* previsti dalle prassi aziendali (coperture assicurative, 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*

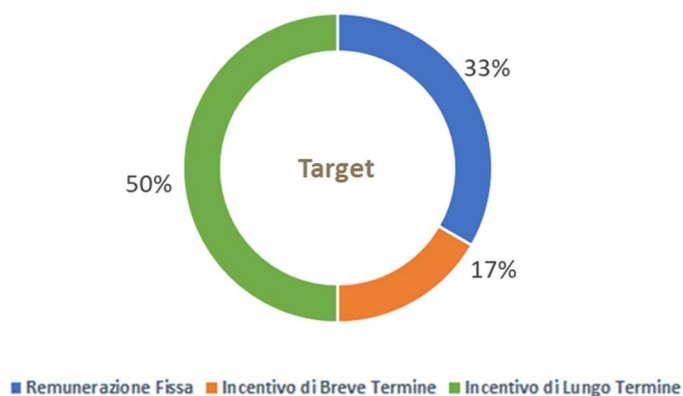
Il Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2021, a seguito delle dimissioni del Dott. Sacchetto, ha nominato il Dott. Cocci Amministratore Delegato della Società, ripartendo il pacchetto retributivo nel seguente modo: una quota ex art. 2389 e una quota come retribuzione annua lorda per gli incarichi mantenuti come Dirigente della Società.

Il pacchetto retributivo previsto per il nuovo Amministratore Delegato prevede una componente fissa per le deleghe conferite, una componente fissa come Dirigente della Società, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di lungo termine.

L'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2021 sarà chiamata ad approvare il compenso spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione ex art. 2389 comma 1 codice civile.

Sarà poi competenza del nuovo Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2021 approvare la remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato, come compenso ex art. 2389 comma 3 codice civile.

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 16 marzo 2021, si compone dei seguenti elementi:

<b>Compenso ex art. 2389 I comma c.c.</b>	<b>€ 11.000</b>
<b>Compenso ex art. 2389 III comma c.c.</b>	<b>€ 279.000</b>
<b>Retribuzione Annuale Lorda</b>	<b>€ 110.000</b>

La Remunerazione Fissa complessiva riconosciuta all'Amministratore Delegato è pari a € 400.000<sup>3</sup>.

A partire dall'anno 2022, qualora i risultati 2021 siano in linea con le attese di budget approvato dal Consiglio di Amministrazione, la remunerazione fissa complessiva riconosciuta all'Amministratore Delegato, al lordo delle ritenute di legge e di contratto, verrà elevata a € 500.000<sup>4</sup>.

L'Amministratore Delegato, Dott. Cocci, in caso di Change of Control, riceverà un premio monetario pari all'1,6% del delta valore dell'azienda tra il valore all'8 luglio 2019 (pari a 127,3 Mio Euro) ed il valore derivato dall'OPA.

La suddetta clausola è da ritenersi valida, subordinatamente: (i) alla conferma del mandato e all'approvazione della Relazione sulla Remunerazione da parte dell'Assemblea del 29 aprile 2021, (ii) ad una retention del Dott. Cocci nel ruolo di AD di almeno 12 mesi in azienda e (iii) non sarà valida in caso di OPA successiva alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023.

#### *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.

<sup>3</sup> Dei compensi fissi riconosciuti al Dott. Cocci si evidenzia la componente assegnata a titolo di patto di non concorrenza, a valere per i due anni successivi alla conclusione del rapporto: euro 22.000 relativamente al rapporto subordinato ed euro 58.000 relativamente alla carica di Amministratore Delegato.

<sup>4</sup> E contestualmente la componente assegnata a titolo di patto di non concorrenza, relativamente alla carica di Amministratore Delegato, verrà elevata a € 78.000.

Il Consiglio di Amministrazione, coerentemente con quanto previsto per il Presidente, nella seduta del 16 marzo 2021, ha definito i seguenti obiettivi di performance per la figura di Amministratore Delegato:

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

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)
<b>Minimo</b>	<b>20%</b>
<b>Target</b>	<b>100%</b>
<b>Massimo</b>	<b>115%</b>

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 16 marzo 2021, ha deliberato per l'Amministratore Delegato un premio MBO target pari al 62,5% dei compensi fissi al netto delle componenti riconosciute per patto di non concorrenza. Per l'anno 2021 tale valore corrisponde a € 200.000.

Il piano è soggetto alla clausola di **malus** e **clawback**.

#### *Incentivo variabile di lungo termine: Piano Monetario*

La "Trasformazione" che impegnerà il Gruppo Elica nei prossimi mesi, richiederà grande attenzione alla performance di breve periodo, ma anche una capacità di leggere i risultati delle decisioni e delle azioni che ne conseguiranno in un'ottica di lungo periodo

Pertanto, il nuovo piano di incentivazione a lungo termine monetario, al quale partecipano Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12

febbraio 2021 non prevede più equity e phantom stock, e introduce un piano esclusivamente monetario, che sia basato su un'ottica di maggiore semplicità e immediatezza.

In tale ottica, si ritiene che focalizzare la performance aziendale alla creazione di Valore Economico (per gli Azionisti) rappresenti la migliore soluzione per allineare interessi del Management e della Società.

Il nuovo piano di incentivazione a lungo termine monetario, a valere dal 2021, comporta contestualmente l'interruzione di nuovi Cicli di assegnazioni nell'ambito del piano Piano Phantom Stock e Coinvestimento 2019-2025, determinando così che l'Assegnazione effettuata nell'anno 2020 ne divenga l'ultima.

Il nuovo piano ha come obiettivo di:

- favorire la creazione di una Team di Manager fortemente coeso e focalizzato sul raggiungimento di un obiettivo preciso: l'incremento del Valore Economico di Elica Group;
- favorire la permanenza in Azienda delle risorse chiave per la realizzazione del Piano Triennale;

Il Bonus Pool da mettere a disposizione del piano di lungo termine corrisponde ad una quota del Valore Economico ( $\Delta EV$ ) del Gruppo Elica creato dal Management nel triennio 2021-2023.

L'Amministratore Delegato è assegnatario di una quota (%) del Bonus Pool pari a 4,5 volte la somma dei compensi fissi, corrispondente quindi ad un premio LTI annuo target pari a 150% dei compensi fissi complessivi.

Il piano è soggetto alla clausola di **malus** e **clawback**.

### *Benefici non monetari*

L'Amministratore Delegato è beneficiario dei *benefit* previsti dalle prassi aziendali e dal CCNL di riferimento (previdenza integrativa, assicurazione medica integrativa, assegnazione di autovettura ad uso promiscuo).

### *Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto*

In caso di revoca del mandato in assenza di giusta causa, prima della data dell'Assemblea dei Soci di approvazione del Bilancio 2023, è prevista la corresponsione di un'indennità equivalente al trattamento lordo globale percepito per l'incarico durante un'intera annualità da parte dell'Amministratore Delegato (compensi fissi e variabile di breve termine) a cui si aggiunge il pro quota del variabile di lungo termine maturato (tale importo verrà proporzionalmente ridotto, qualora la revoca avvenga nel corso degli ultimi 12 mesi di mandato).

La Società si riserva la facoltà, a favore dell'Amministratore Delegato, di riconoscere indennità in caso di dimissioni motivate da ragioni personali e/o di prevedere rapporti di consulenza, ove ciò risponda a esigenze di continuare ad avvalersi, nell'interesse aziendale, per un periodo di tempo limitato successivamente alla cessazione del rapporto, delle competenze e dell'apporto dell'Amministratore Delegato per lo svolgimento di specifiche e predeterminate attività (a fronte di un compenso parametrato all'oggetto e alla portata dell'attività richiesta).

### Patti di non concorrenza

E' in essere tra Elica e l'Amministratore Delegato un patto di non concorrenza che prevede il riconoscimento di un corrispettivo in relazione al vincolo derivante dal patto stesso: a) fino alla scadenza del mandato, relativamente alla prestazione di attività in favore di produttori di elettrodomestici e con perimetro globale; b) nei due anni successivi alla cessazione del rapporto di Amministratore della Società relativamente alla prestazione di attività in favore di aziende concorrenti della Società, individuate nell'accordo siglato e ovunque situate.

Il corrispettivo per il patto di non concorrenza verrà corrisposto mensilmente per tutta la durata del rapporto, contestualmente al pagamento del corrispettivo per la carica di Amministratore Delegato.

In caso di inadempienza al patto di non concorrenza, è prevista la corresponsione all'azienda da parte dell'interessato di una somma pari al doppio dell'importo erogato come corrispettivo "non compete".

### 2.6 Dirigenti con Responsabilità Strategica

Il Consiglio di Amministrazione 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, conseguentemente al nuovo modello di governance della Società, sono:

NOME E COGNOME	RUOLO
<b>Alessandro Innocenti</b>	Chief Human Resources Officer
<b>Francesca Pisani</b>	General Counsel
<b>Gianguido Cerullo</b>	Managing Director Cooking
<b>Luca Barboni</b>	Managing Directors Motors
<b>Stefania Santarelli</b>	Chief Financial Officer

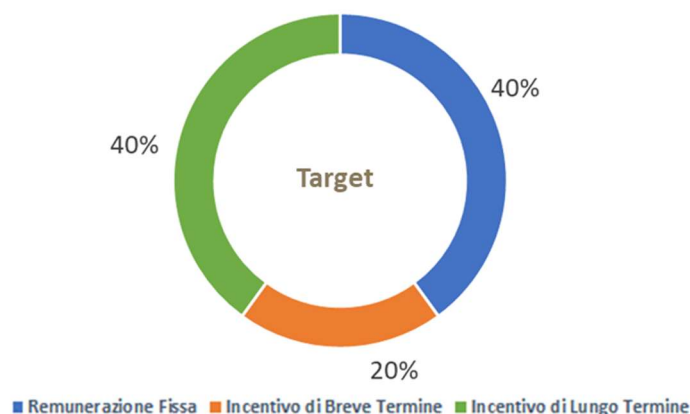
L'elenco di cui sopra potrà subire variazioni a fronte di uscite o assunzioni di Dirigenti con Responsabilità Strategiche, da individuarsi secondo la definizione sopra riportata.

### 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 monetaria.



Di seguito viene rappresentato il pay mix medio dei Dirigenti con Responsabilità Strategica nell'ipotesi di raggiungimento della performance target. La performance massima non è quantificabile poiché la componente LTI non ha *cap*.



### 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*.

Per alcuni fra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Consiglio di Amministrazione di ottobre 2020 ha deliberato l'erogazione di un premio complessivo, in caso di change of control:

- pari all'0,9% del delta valore dell'azienda tra il valore all'8 luglio 2019 (pari a 127,3 Mio Euro) ed il valore derivato dall'OPA, diviso in parti uguali, per due DRS individuati;
- pari ad un ulteriore 1% del delta valore dell'azienda tra il valore all'8 luglio 2019 (pari a 127,3 Mio Euro) ed il valore derivato dall'OPA a favore di un massimo di 3 Dirigenti (diversi dal CEO e dai due citati in precedenza) la cui individuazione è delegata al CEO.

L'assegnazione di tale premio è da ritenersi valida, subordinatamente: (i) ad una retention di almeno 12 mesi in azienda e (ii) non sarà valida in caso di OPA successiva al data dell'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023.

### *Incentivo variabile di breve termine: MBO*

Il triennio 2021 – 2023 sarà di cruciale importanza per Elica. Tale periodo si caratterizzerà per la ricerca di una performance economica di alto livello e, allo stesso tempo, per la realizzazione di una serie di importanti progetti “trasformativi”.

Tali progetti impatteranno tutte le aree aziendali e saranno molto importanti per raggiungere, a fine periodo, un assetto organizzativo e gestionale che possa rappresentare la base per una nuova fase di sviluppo e crescita.

Al fine di supportare questa “trasformazione” si ritiene opportuno intervenire sugli attuali Sistemi di Rewarding, al fine di adattarli alle nuove esigenze. In particolare, come descritto nelle pagine seguenti, la performance sarà misurata attraverso:

- Indicatori quantitativi (tipicamente di natura economico finanziaria)
- Indicatori qualitativi (tipicamente attinenti la realizzazione di specifici progetti).

La performance, inoltre, sarà misurata su base trimestrale in modo da avere uno stretto controllo sulle attività svolte e sugli eventuali interventi correttivi da discutere ed introdurre.

Pertanto, i Dirigenti con Responsabilità Strategica sono beneficiari di un nuovo sistema MBO, come sopra definito. In particolare, i seguenti schemi sintetizzano gli elementi e i meccanismi di funzionamento del Sistema MBO previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- **Coefficiente Ingresso Division (EBIT):** soglia di accesso al Piano misurata su un unico indicatore di performance della Divisione organizzativa di appartenenza. Il mancato raggiungimento del livello gate di performance, non genera alcuna erogazione; L'indicatore di Divisione può determinare anche un aumento del premio nominale nel caso di risultati superiori al livello target predefinito,
- **Performance individuale:** misurata attraverso il sistema “Perform To Schedule”. Ciascun trimestre vengono assegnati obiettivi individuali. La performance trimestrale diviene performance annuale in base alla media dei risultati di ciascun trimestre, e collega alla percentuale di raggiungimento di risultato una percentuale di bonus potenziale. Esiste una soglia di accesso al bonus individuale sotto la quale non si genera alcun premio.
- **Individual Behaviour Multiplier:** meccanismo di moltiplicatore/demoltiplicatore del bonus target in funzione della valutazione dei comportamenti messi in atto per raggiungere gli obiettivi.
- **Group Performance Multiplier:** meccanismo di moltiplicatore/demoltiplicatore del bonus target in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance di Gruppo. Funge anche da gate sotto una predeterminata soglia di risultato. Il sistema prevede inoltre un “fattore motivazionale”, che consente l'applicazione di una curva di payout del Group Performance Multiplier più remunerativa nel caso in cui la propria Divisione di appartenenza (cooking, motors, corporate) raggiunta il livello Target rispetto al caso in cui invece, pur superando il livello gate, non raggiunga il target.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari di un premio MBO target del 50% della Remunerazione Fissa.

Il piano è soggetto alla clausola di **malus** e **clawback**.

#### *Incentivo variabile di lungo termine: Piano Monetario*

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari del Piano Monetario approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 febbraio 2021, descritto nel dettaglio per l'Amministratore Delegato.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche saranno assegnatari di una quota (%) del Bonus Pool loro dedicato calcolata in base ad un moltiplicatore della RAL (definito all'interno di un range min-max), in base al ruolo ricoperto, fino ad un massimo di 4,5 volte la **Remunerazione Fissa** corrispondente quindi ad un premio LTI annuo target pari a 150% della RAL.

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 tra la Società ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche accordi individuali che prevedano indennità in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

#### *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 occasione della scadenza del mandato, prevista con l'Assemblea di approvazione di bilancio al 31 dicembre 2020, l'Assemblea sarà chiamata a deliberare sulla nuova composizione del Collegio e sul nuovo compenso per il periodo di mandato. La composizione attuale del Collegio Sindacale e i compensi previsti vengono rappresentati nella seguente tabella:

<i>RUOLO</i>	<i>TITOLARE</i>	<i>COMPENSO<sup>2</sup></i>
<b>Presidente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Giovanni Frezzotti</li> </ul>	<b>€ 30.000</b>
<b>Sindaci Effettivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Massimiliano Belli</li> <li>Monica Nicolini</li> </ul>	<b>€ 15.000</b>
<b>Sindaci Supplenti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Serenella Spaccapaniccia</li> <li>Leandro Tiranti</li> </ul>	-

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 e sarà oggetto di delibera assembleare per il nuovo mandato triennale del Collegio, in occasione dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020.

<sup>5</sup> Oltre IVA se dovuta, oneri contributivi di legge e al rimborso delle spese di trasferta.

## SEZIONE II: compensi corrisposti

### 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 2020, a valle delle verifiche effettuate dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, il quale ha registrato l'allineamento rispetto alla Politica Retributiva 2020 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 € 487.913, importo che recepisce la riduzione delle competenze decise per il mese di aprile, conseguente all'accordo raggiunto con tutti i dirigenti aziendali con l'obiettivo di contribuire alla riduzione del costo del lavoro, in maniera equa rispetto a quanto fatto dal resto della popolazione impiegatizia coinvolta dall'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni per Covid-19.

##### *Amministratore Delegato – Mauro Sacchetto*

All'Amministratore Delegato<sup>6</sup> 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;

---

<sup>6</sup> Il Dott. Mauro Sacchetto ha dato le dimissioni dalla carica di Amministratore Delegato della Società in data 16 marzo 2021, per motivi personali. Di questo si renderà conto nella Relazione del 2022.

- il compenso fisso (ex art. 2389 III comma c.c.) deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 7 luglio 2019, pari a € 589.000.

### Dirigenti con Responsabilità Strategica

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategica è stata erogata la Retribuzione Annuale Lorda come Dirigenti della Società, eventualmente *pro rata temporis*, che a livello aggregato è pari a € 1.161.328. La somma recepisce la riduzione delle competenze decise per il mese di aprile, conseguente all'accordo raggiunto con tutti i dirigenti aziendali con l'obiettivo di contribuire alla riduzione del costo del lavoro, in maniera equa rispetto a quanto fatto dal resto della popolazione impiegatizia coinvolta dall'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni per Covid-19.

### Incentivo variabile di breve termine 2020

#### Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato

Nonostante la buona performance conseguita a fine anno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, così come rivisti e ricondizionati in corso dell'esercizio dall'impatto dell'emergenza Covid sul business, Presidente, Amministratore Delegato, nonché Dirigenti con responsabilità Strategiche, non hanno maturato alcun bonus, stante il mancato raggiungimento degli obiettivi aziendali definiti in fase di budget, e funzionanti come gate per la erogazione dei premi. Gli stessi soggetti, insieme all'intera popolazione dirigenziale, hanno inoltre rinunciato alla possibilità di maturare altri bonus eventualmente da collegare agli obiettivi rivisti in corso d'anno. Per il 2020 non è prevista quindi l'erogazione di alcun incentivo.

### Dirigenti con Responsabilità Strategica

Vedasi paragrafo precedente. Un Dirigente con Responsabilità Strategiche ha percepito un compenso Una Tantum, come entry bonus legato alla assunzione

### Consuntivazione Obiettivi Incentivazione Monetaria Annuale

Obiettivi STI consuntivati	Nr	Obiettivi di performance assegnati al Presidente / AD e Gate per Dirigenti con responsabilità strategiche	Peso	Obiettivo Soglia	Obiettivo a target	Obiettivo massimo	Performance raggiunta	Payout soglia di accesso	Payout target	Payout massimo	Payout raggiunto
	1	Company Multiplier KPIs (BDG 2020) così composto:	100%	21,1 Mln €	22,2 Mln €	25,5 Mln €	19,6 Mln €	50%	100%	115%	0%
		MBO EBIT	80%		24,3 Mln €		20,2 Mln €				
		MBO FCF (Free Cash Flow)	20%		14 Mln €		17,7 Mln €				
		<b>Totale Payout</b>						50%	100%	115%	0%

Valori di EBIT E FCF, con componenti di normalizzazione predeterminate, definiti per il sistema MBO

### Incentivo variabile di lungo termine - Piano Phantom Stock e Coinvestimento 2016 - 2022; Piano Phantom Stock e Coinvestimento 2019 - 2025; Piano LTI AD

#### Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nel corso del 2020 è stato liquidato il premio relativo al Ciclo 2017-2019 del Piano Phantom Stock, come deliberato dal CdA del 7 maggio 2020. Coerentemente a quanto descritto nella Relazione sulle Remunerazioni 2020, al Presidente del Consiglio di Amministrazione sono state attribuite nr. 323.088 Unit. Il Valore dell'Azione alla data di Attribuzione del 7 maggio 2020 è stato di Euro 2,861. Il Presidente ha manifestato la volontà di aderire al Piano di Coinvestimento previsto dal regolamento, determinando così che:

- il 50% delle Phantom Stock attribuite – nr 161.544 – fossero convertite in denaro sulla base del valore dell'azione alla data di Attribuzione, e fosse quindi erogato il relativo premio di € 462.177 con le competenze di giugno 2020, previa applicazione delle ritenute fiscali e contributive eventualmente applicabili;
- ricevesse dalla Società un numero aggiuntivo di Phantom Stock (Matching) che, insieme alle Phantom Stock Differite sono oggetto di un periodo di Differimento di 2 anni dalla data di Attribuzione del 7 maggio 2020. Le Phantom Stock Differite e le Matching (per un totale di nr 232.088) saranno convertite in denaro, previa applicazione delle ritenute fiscali e contributive eventualmente applicabili, sulla base del valore dell'Attribuzione Differita a condizione che il rapporto con la Società sia ancora in essere al termine del periodo di Differimento.

Nel corso del 2020 è giunto a maturazione il ciclo 2018 – 2020 del Piano Phantom Stock, il Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2021, sulla base della verifica e della proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, ha deliberato:

- un valore di LTI EBIT Cumulato 2018-2020 che ha determinato un livello di raggiungimento pari al 74,3% (peso 50%);
- un valore di Free Cash Flow Cumulato 2018-2020 che ha determinato un livello di raggiungimento pari al 120% (peso 50%).

In funzione di tale delibera, il livello complessivo di maturazione del ciclo 2018-2020 del Piano *Phantom Stock* è risultato pari a 97,15%, determinando, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, la maturazione di 204.890 *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 2020, corrispondente ad un incentivo pari al € 696.627.

Il valore effettivo della conversione in denaro delle *Phantom Stock* Attribuite sarà determinato successivamente alla data dell'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2021 chiamata ad approvare il Bilancio di Esercizio 2020.

Si ricorda che il Piano 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 Coinvestimento è prevista, sulla base del Regolamento attuativo del Piano, entro il mese di giugno dell'anno di Attribuzione del Piano *Phantom Stock* 2018-2020 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 – Mauro Sacchetto***

L'Amministratore Delegato Mauro Sacchetto risultava beneficiario del Piano monetario LTI AD approvato dal Cda il 12 marzo 2020. Tale piano ha avuto nell'esercizio 2020 il suo primo anno di vesting, su tre. L'Amministratore Delegato Mauro Sacchetto risultava inoltre beneficiario di una quota parte dell'Assegnazione 2019 del piano di Phantom Stock e Investimento Volontario, la cui performance verrà consuntivata con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021.



### Dirigenti con Responsabilità Strategica

Nel corso del 2020 è stato liquidato il premio relativo al Ciclo 2017-2019 del Piano Phantom Stock, come deliberato dal CdA del 7 maggio 2020. Coerentemente a quanto descritto nella Relazione sulle Remunerazioni 2020, ai Dirigenti con responsabilità strategiche, beneficiari di tali ciclo, sono state attribuite congiuntamente nr. 115.507 Unit<sup>7</sup>. Il Valore dell'Azione alla data di Attribuzione del 7 maggio 2020 è stato di Euro 2,861.

Di queste 115.507:

- Nr 103.306 sono state convertite in denaro sulla base del valore dell'azione alla data di Attribuzione, ed hanno quindi determinato l'erogazione di relativi premi per totale € 295.588 con le competenze di giugno 2020, previa applicazione delle ritenute fiscali e contributive eventualmente applicabili;
- Nr 24.402 sono oggetto di un ulteriore periodo di Differimento di 2 anni dalla data di Attribuzione del 7 maggio 2020, a seguito della adesione di un beneficiario al Piano di Coinvestimento. Le Phantom Stock Differite e le Matching saranno convertite in denaro, previa applicazione delle ritenute fiscali e contributive eventualmente applicabili, sulla base del valore dell'Attribuzione Differita a condizione che il rapporto con la Società sia ancora in essere al termine del periodo di Differimento.

Per Dirigenti con Responsabilità Strategica, sulla base del livello di raggiungimento delle performance del ciclo 2018-2020 del Piano *Phantom Stock*, come già descritto per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, è stata deliberata la maturazione di un numero aggregato di *Phantom Stock* pari a 99.715 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 2020, corrispondente ad un incentivo aggregato pari al € 339.030.

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.

### Consuntivazione Obiettivi Incentivazione Monetaria Pluriennale

Obiettivi LTI 2018-2020 consuntivati	Nr	Obiettivi di performance assegnati al Presidente / DRS	Peso	Obiettivo Soglia	Obiettivo a target	Obiettivo massimo	Performance raggiunta	Payout soglia di accesso	Payout target	Payout massimo	Payout raggiunto
	1	LTI EBIT cumulato 2018-2020	50%	57 Mln €	64 Mln €	77 Mln €	59 Mln €	65%	100%	120%	74%
	2	LTI Free cash Flow cumulato 2018-2020	50%	22 Mln €	25 Mln €	30 Mln €	34 Mln €	65%	100%	120%	120%
		<b>Totale Payout</b>						65%	100%	120%	97%

Valori di EBIT E FCF, con componenti di normalizzazione predeterminate, definiti per il sistema LTI

### 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 2020 sono stati riconosciuti benefici non monetari, il cui valore è riportato nella Tabella 1.

<sup>7</sup> Rispetto al valore riportato nella relazione 2020 (nr 142.188) la differenza di nr 26.681 è dovuta alla uscita di 1 dirigente dall'elenco dei DRS.



## **Trattamenti di Fine Rapporto**

### *Dirigenti con Responsabilità Strategica*

Nel corso del 2020 si sono verificate due risoluzioni del rapporto di lavoro dipendenti motivate da esigenze di replacement e riorganizzazione. La Società ha infatti gestito una riorganizzazione aziendale finalizzata alla creazione delle Divisioni Cooking e Motors. In conseguenza del riassetto organizzativo alcuni ruoli direttivi sono stati rimossi.

Per tali cessazioni sono stati corrisposti importi complessivi per € 425.000, insieme al mantenimento temporaneo di alcuni benefit.

I compensi riconosciuti come indennità di fine rapporto non prevedono collegamenti a criteri di performance. La cessazione del rapporto ha inoltre determinato la perdita di tutti i diritti nell'ambito di piani di incentivazione annuali e pluriennali precedentemente assegnati.

Nessun altro compenso è stato corrisposto.

Le indennità e i benefici riconosciuti sono stati conformi alle indicazioni contenute nella politica delle remunerazioni 2020.

## **Deroghe alla politica delle remunerazioni**

Non sono state applicate deroghe alla politica delle remunerazioni così come approvata dal CDA del 12 marzo 2020.

## **Meccanismi di correzione ex post della componente variabile**

Non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post delle componenti variabili, del tipo malus ovvero restituzione di compensi variabili cd "clawback".

## **Variazione annuale delle remunerazioni – Pay ratio**

In ottica di trasparenza verso i nostri stakeholder rendiamo noto il rapporto fra la remunerazione fissa più retribuzione variabile (di breve periodo) percepita nel corso del 2020 dal Presidente e dall'Amministratore Delegato rispetto alla retribuzione media dei nostri dipendenti a livello Italia. Gli altri mercati in cui opera il Gruppo Elica hanno strutture retributive così diverse tali da rendere l'informazione poco significativa. La remunerazione media dei dipendenti che consideriamo nel calcolo del pay-ratio è la media actual (retribuzione fissa più retribuzione variabile annuale) senza LTI e benefit (gli stessi non sono compresi nella somma delle remunerazioni di Presidente e Amministratore).

		PRESIDENTE	Media dipendenti Italia <sup>1</sup>	Rapporto	Risultati della Società SALES € Millions	Risultati della Società EBIT ADJ € Millions
2019	Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno <sup>2</sup>	1.144.370 €	33.155 €	35:1	480	19,6
2020	Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno <sup>2</sup>	1.130.957 €	33.466 €	34:1	453	15,9
		AMMINISTRATORE DELEGATO	Media dipendenti Italia <sup>1</sup>	Rapporto	Risultati della Società SALES € Millions	Risultati della Società EBIT ADJ € Millions
2019	Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno <sup>2</sup>	750.833 €	33.155 €	23:1	480	19,6
2020	Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno <sup>2</sup>	675.833 €	33.466 €	20:1	453	15,9

<sup>1</sup>Calcolato su 1.141 FTE nel 2019 e 1.118 FTE nel 2020.

<sup>2</sup>Inclusa retribuzione variabile annuale secondo un principio di cassa. Non considerati LTI. Non considerata la maturazione LTI pagata nel 2020

La Società prevede la possibilità di un cambio di metodologia di calcolo nella prossima Relazione, qualora venga prevista una normativa più dettagliata ovvero si delinei una prassi di mercato diversa.

## Voto espresso da Assemblea 2020

Il voto espresso dalla Assemblea 2020 sulla seconda sezione della relazione dell'esercizio precedente, non ha evidenziato aspetti particolari da recepire nella definizione o attuazione della politica.

## 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					
<b>Francesco Casoli</b>	PRESIDENTE ESECUTIVO CdA	01/01/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 11.000 (1)						€ 11.000		
				€ 530.044 (2)						€ 530.044		
				€ 487.913 (3)		€ - (2)		€ 16.403 (4)		€ 504.316	€ 1.120.812 (5)	
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 1.028.957</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 16.403</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 1.045.360</b>	<b>€ 1.120.812</b>	<b>€ -</b>
<b>Mauro Sacchetto</b>	AMMINISTRATORE DELEGATO	01/01/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 11.000 (1)						€ 11.000		
				€ 589.000 (2)		€ 2.500.000 (17)				€ 3.089.000		
						€ - (15)		€ 28.407		€ 28.407	€ 41.248 (13)	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 833 (6)						€ 833		
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 600.833</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 2.500.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 28.407</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 3.129.240</b>	<b>€ 41.248</b>	<b>€ -</b>
<b>Giovanni Tamburi</b>	CONSIGLIERE	01/01/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 11.000 (1)						€ 11.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 11.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 11.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>
<b>Elio Cosimo Catania</b>	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01/01/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000 (7)						€ 50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 50.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 50.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>
<b>Davide Croff</b>	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01/01/2020 - 11/02/2020	11-feb-20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ - (7)						€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>
<b>Barbara Poggiali</b>	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01/01/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000 (7)						€ 50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 50.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 50.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>
<b>Cristina Finocchi Mahne</b>	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01/01/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000 (7)						€ 50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 50.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 50.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>
<b>Federica De Medici</b>	CONSIGLIERE INDIPENDENTE E LEAD INDIPENDENT DIRECTOR	01/01/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000 (8)						€ 50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 50.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 50.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>

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	01/01/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2020																						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000		(9)		€ 30.000																	
(II) Compensi da controllate e collegate																									
(III) Totale				€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 30.000	€ -	€ -												
Massimiliano Belli	SINDACO EFFETTIVO	01/01/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2020																						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 15.000		(9)		€ 15.000																	
(II) Compensi da controllate e collegate																									
(III) Totale				€ 15.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 15.000	€ -	€ -												
Monica Nicolini	SINDACO EFFETTIVO	01/01/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2020																						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 15.000		(9)		€ 15.000																	
(II) Compensi da controllate e collegate																									
(III) Totale				€ 15.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 15.000	€ -	€ -												
Serenella Spaccapaniccia	SINDACO SUPPLENTE	01/01/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2020																						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -				€ -																	
(II) Compensi da controllate e collegate																									
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -												
Leandro Tiranti	SINDACO SUPPLENTE	01/01/2020 - 31/12/2020	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	01/01/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2020																						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.159.161		(3)		€ 7.500		(16)		€ 108.698		(4)		€ 1.275.359		€ 421.974		(5)		€ 425.000		(14)	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 2.167		(11)		€ -				€ -				€ 2.167		€ -							
(III) Totale				€ 1.161.328				€ -		€ 7.500		€ -		€ 108.698		€ -		€ 1.277.526		€ 421.974		€ 425.000			

(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. - Incentivo Variabile Presidente, azzerato in seguito a rinuncia per gestione emergenza Covid 19

(3) Retribuzione come Dirigente della Società

(4) Benefici non monetari come Dirigente della Società

(5) Differimento & Matching Ciclo 2017-2019 e Assegnazione Ciclo 2018-2020 del "PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016-2022"; Assegnazione Ciclo 2019-2021 e Ciclo 2020-2022 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 10.

(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 Ciclo 2019-2021 del PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2019-2025, secondo un meccanismo di pro-quota e relativamente al solo anno 2019, a seguito della rinuncia da parte dell'AD delle quote relative agli anni 2020 e 2021 conseguente alla assegnazione di un piano LTI specifico per AD dal 2020.

(14) Trattamento di fine rapporto due dirigenti con responsabilità strategiche

(15) Incentivo Variabile AD non riconosciuto per non raggiungimento risultati aziendali di bdg

(16) MBO Dirigenti con Responsabilità Strategiche non riconosciuto per non raggiungimento risultati aziendali di bdg. 7,5K UT entry bonus riconosciuta ad un Dirigente

(17) LTIAD

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

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all' assegnazione*	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione ***	Fair value
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 Differite	920.801	biennio maggio 2020- maggio 2022	07/05/2020	€ 2,861				€ 460.400
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016–2022: Assegnazione 2018									204.890 Phantom Stock**	696.627 €	€ 232.209
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2019–2025: Assegnazione 2019	342.983 Phantom Stock	triennio 2019/2021									€ 215.393
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2019–2025: Assegnazione 2020			243.489 Phantom Stock	638.428 €	triennio 2020/2022	07/05/2020	€ 2,861				€ 212.809
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						€ 1.559.229						€ 696.627	€ 1.120.812
Mauro Sacchetto	AMMINISTRATORE DELEGATO												
(II) Compensi da controllate e collegate		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2019–2025: Assegnazione 2019	65.682 Phantom Stock (1)	triennio 2019/2021									€ 41.248
(III) Totale						€ -						€ -	€ 41.248
Dirigenti con responsabilità strategica	FORMA AGGREGATA												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016–2022: Assegnazione 2017			24.402 Phantom Stock Differite	€ 69.546	biennio maggio 2020- maggio 2022	07/05/2020	€ 2,861				€ 34.773
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016–2022: Assegnazione 2018									99.715 Phantom Stock**	339.030	€ 113.010
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2019–2025: Assegnazione 2019	169.186 Phantom Stock	triennio 2019/2021									€ 106.249
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2019–2025: Assegnazione 2020			192.154 Phantom Stock	€ 503.828	triennio 2020/2022	07/05/2020	€ 2,861				€ 167.943
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						€ 573.373						€ 339.030	€ 421.974

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			3			4
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
<b>Francesco Casoli</b>	PRESIDENTE ESECUTIVO CdA								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2020*	€ -						
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			€ -	€ -		€ -	€ -	€ -	€ -
<b>Mauro Sacchetto</b>	AMMINISTRATORE DELEGATO								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2020*	€ -						
		PIANO LTI AD		€ 2.500.000	2020-2022				
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			€ -	€ 2.500.000		€ -	€ -	€ -	€ -
<b>Dirigenti con responsabilità strategica</b>	FORMA AGGREGATA								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2020*	€ -						
		UT							€ 7.500
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			€ -	€ -		€ -	€ -	€ -	€ -

\* MBO 2020 non riconosciuti per mancato raggiungimento risultati obiettivi aziendali

\*\* UT entry assegnato ad un dirigente

## 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 2019	Numero azioni acquistate 2020	Numero azioni vendute 2020	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso 2020
CASOLI FRANCESCO	PRESIDENTE CDA	ELICA SPA	160.000	0	0	160.000



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

Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica						
Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2019	Numero azioni acquistate nel corso del 2020	Numero azioni vendute nel corso del 2020	Numero azioni possedute al 31.12.2020	Titolo del possesso e le modalità dello stesso.
10	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., nominato per cooptazione dal Consiglio di Amministrazione il 16 marzo 2021, è il dott. Giulio Cocci (che succede al Dott. Mauro Sacchetto, dimesso dalla carica per motivi personali).

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

**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** (ora Codice di Corporate Governance): 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 Correlate<sup>8</sup> e alle ulteriori funzioni attribuite in materia di sostenibilità.<sup>9</sup>

**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, Giulio

---

<sup>8</sup> Disponibile sul sito <https://elica.com/corporation> alla sezione Corporate Governance.

<sup>9</sup> Cfr. a tale riguardo la Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Societari, disponibile sul sito <https://elica.com/corporation> alla sezione Corporate Governance.

Cocci, 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.

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

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

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

**Shareholder:** azionista della società.

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

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

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