



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 2022

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.....	8
Quadro di Sintesi.....	10
SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....	12
1. GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE.....	12
1.1 Organi e soggetti coinvolti.....	12
1.2 Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.....	12
1.3 Consiglio di amministrazione.....	15
1.4 Assemblea dei Soci.....	15
1.5 Eventuale intervento di esperti indipendenti.....	15
1.6 Processo per la definizione e approvazione della Politica.....	15
1.7 Processo previsto per la deroga temporanea alla Politica.....	16
2. FINALITÀ, PRINCIPI E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	17
2.1 Finalità della Politica.....	17
2.2 Contenuti e destinatari della Politica.....	17
2.3 La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche.....	18
2.4 Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	19
Pay mix.....	19
Remunerazione fissa.....	19
Incentivo variabile di breve termine: MBO.....	20
Benefici non monetari.....	21
Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.....	22
Patti di non concorrenza.....	22
2.5 Amministratore Delegato.....	22
Pay mix.....	22
Remunerazione fissa.....	22
Incentivo variabile di breve termine: MBO.....	23
Incentivo variabile di lungo termine: Piano Monetario.....	24
Benefici non monetari.....	25
Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.....	25
Patti di non concorrenza.....	25
2.6 Dirigenti con Responsabilità Strategica.....	25
Pay mix.....	26
Remunerazione fissa.....	27
Incentivo variabile di breve termine: MBO.....	27
Incentivo variabile di lungo termine: Piano Monetario.....	28
Benefici non monetari.....	28
Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.....	29

Patti di non concorrenza.....	29
Altre provvidenze	29
2.7 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo	29
SEZIONE II: compensi corrisposti.....	31
Premessa.....	31
PRIMA PARTE	31
Remunerazione Fissa	31
Amministratori non investiti di particolari cariche.....	31
Presidente del Consiglio di Amministrazione	31
Amministratore Delegato – Giulio Cocci	32
Amministratore Delegato – Mauro Sacchetto.....	32
Dirigenti con Responsabilità Strategica.....	32
Incentivo variabile di breve termine 2021.....	32
Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato.....	32
Amministratore Delegato – Mauro Sacchetto.....	32
Consuntivazione Obiettivi Incentivazione Monetaria Annuale	33
Dirigenti con Responsabilità Strategica.....	33
Incentivo variabile di lungo termine – Piano <i>Phantom Stock</i> e Coinvestimento 2016 – 2022; Piano <i>Phantom Stock</i> e Coinvestimento 2019 – 2025; Piano monetario LTI 2021-2023	33
Presidente del Consiglio di Amministrazione	33
Amministratore Delegato – Giulio Cocci	34
Amministratore Delegato – Mauro Sacchetto.....	35
Dirigenti con Responsabilità Strategica.....	35
Benefici non monetari.....	35
Trattamenti di Fine Rapporto.....	35
Amministratore Delegato – Mauro Sacchetto.....	35
Dirigenti con Responsabilità Strategica.....	36
Deroghe alla politica delle remunerazioni.....	36
Meccanismi di correzione ex post della componente variabile	36
Variazione annuale delle remunerazioni – Pay ratio.....	36
Voto espresso da Assemblea 2021.....	37
SECONDA PARTE.....	38
TABELLA 1 Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.....	38
TABELLA 3A Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	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 2022 di Elica.

Il Comitato - che a seguito dell'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2021 è composto dai consiglieri Angelo Catapano, Monica Nicolini, Liliana Fratini Passi e Susanna Zucchelli, oltre che dal sottoscritto - 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. Gestione del merito, politica retributiva, processo strutturato di succession planning, rappresentano l'impalcatura fondamentale su cui il Comitato ha concentrato il suo lavoro.

La politica di remunerazione 2022 è stata sviluppata in coerenza con la politica approvata dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2021, la quale presentava diversi cambiamenti a supporto del processo di trasformazione che caratterizzerà i prossimi anni di Elica. A tal fine, la politica di remunerazione del 2022 presenta alcuni cambiamenti al piano di incentivazione annuale rivolto agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica con l'obiettivo di focalizzare maggiormente il management su tale processo di trasformazione.

La Società ha risentito dell'impatto del Covid-19, tuttavia già dalla fine del 2020 ha registrato un miglioramento del trend dei risultati. In particolare, nel corso del 2021 è stata realizzata una crescita dei ricavi su tutte le divisioni complessivamente pari a circa il 20%. Tale crescita è stata accompagnata da risultati significativi in termini reddituali - EBIT Adjusted raddoppiato - e finanziari - Posizione Finanziaria Netta Normalizzata dimezzata.

Nell'ambito delle sue funzioni, il Comitato ha dedicato ampia parte del proprio lavoro nel 2021 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*.

La presente relazione, elaborata ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs 58/1998, come modificato, in materia di trasparenza delle remunerazioni degli amministratori di società quotate, è stata recepita dal Consiglio di Amministrazione che, nella sua seduta del 16 marzo 2022, 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 2021 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 2022 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 2022, descrivendone la filosofia generale, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione; la sezione I della Relazione, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo del 10 maggio 2019, n. 49, è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea Ordinaria dei Soci, convocata per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2021.
- La SEZIONE II illustra i compensi corrisposti nell'esercizio 2021 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 2021.

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.

Nella presente relazione 2021 la società ha continuato il percorso intrapreso nel 2019 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 2021.

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 triennio 2021-2023 si fonda su tre pilastri fondamentali:



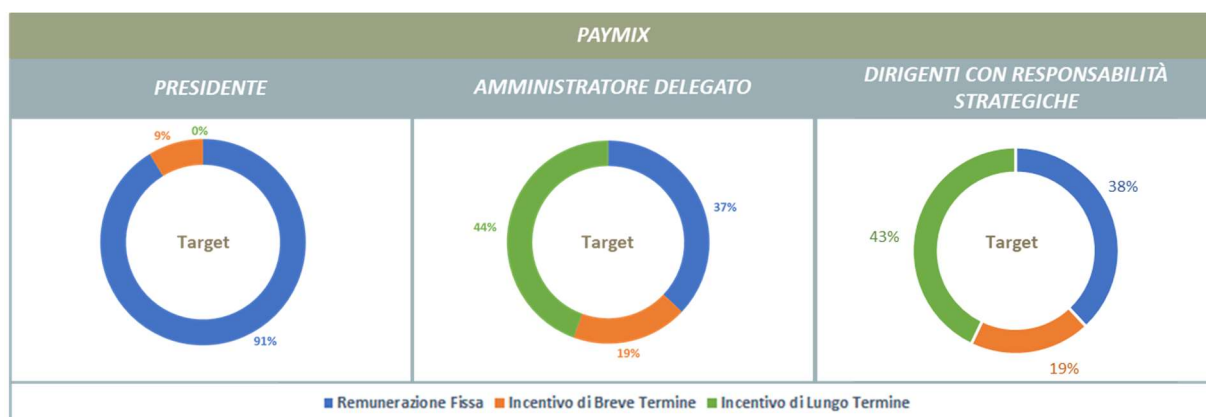
La Politica Retributiva di Elica, quale strumento fondamentale per il perseguimento degli obiettivi strategici di medio-lungo termine, riconosce particolare attenzione ai piani di incentivazione di breve e di medio-lungo termine e si basa su un forte allineamento degli indicatori di performance con i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

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

Politica Retributiva Elica

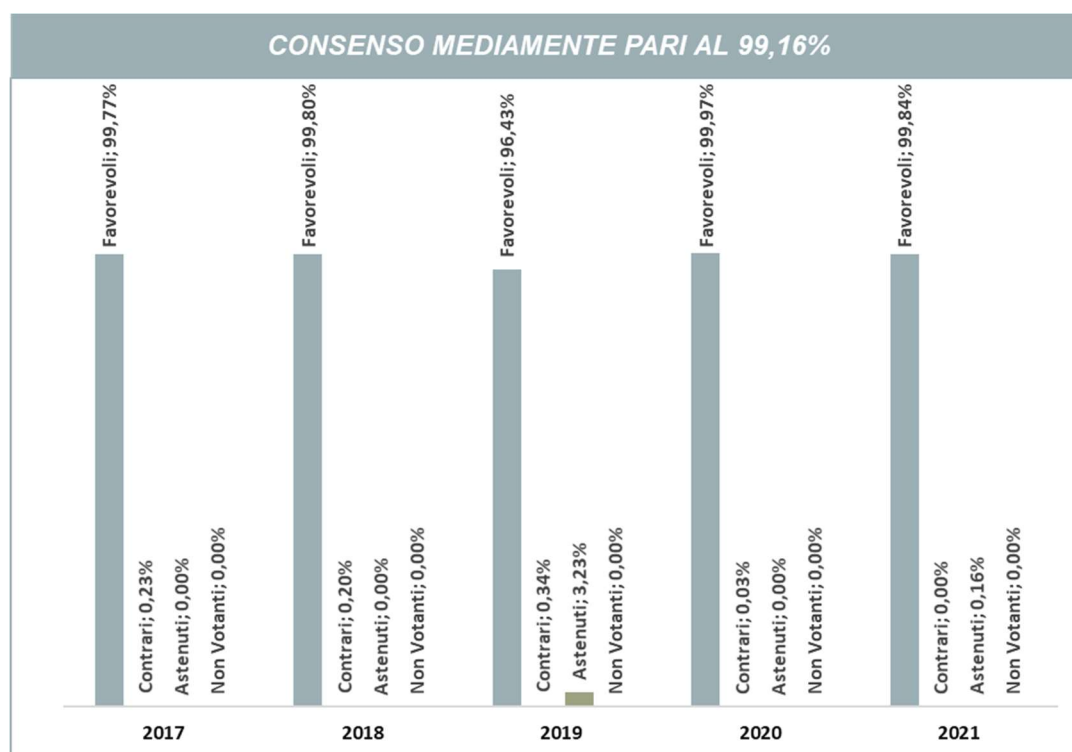
La Politica Retributiva di Elica, definita in coerenza con il modello di governo societario adottato dalla Società e in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, non prevede novità rispetto all'architettura della Politica definita nel corso dei precedenti esercizi.

<i>FINALITÀ DELLA POLITICA</i>	<i>PRINCIPI DELLA POLITICA</i>	<i>ELEMENTI RETRIBUTIVI</i>
Creazione di Valore	Piani di incentivazione sono definiti con lo scopo di <i>allineare gli interessi del management con le strategie aziendali</i> , attraverso il chiaro <i>collegamento</i> della <i>Politica</i> con i <i>risultati di business</i> Utilizzo di piani di incentivazione volti ad assicurare l' <i>allineamento degli interessi</i> tra <i>management e azionisti</i>	- Incentivazione di <i>Breve Termine</i> - Incentivazione di <i>Lungo Termine</i>
Sostenibilità	Piani di incentivazione sviluppati su un <i>arco temporale coerente</i> con il <i>profilo di rischio</i> della società e con le <i>aspettative dei principali stakeholder</i> al fine di garantire la <i>creazione di valore sostenibile</i> nel medio lungo termine	Incentivazione di <i>Lungo Termine</i>
Attrattività e Motivazione	<i>Livelli retributivi e architettura della Politica</i> definiti per <i>attrarre, trattenere e motivare le risorse con competenze essenziali</i> per il raggiungimento degli <i>obiettivi strategici</i> della società	<i>Remunerazione Fissa</i> <i>Benefici non monetari</i>
Valorizzazione della performance	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	- Incentivazione di <i>Breve Termine</i> - Incentivazione di <i>Lungo Termine</i>



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 5 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: € 1.044.370, di cui: • Compensi ex art. 2389 c.c.: € 541.000 • Retribuzione Annua Lorda: € 503.370 AD: € 500.000 di cui: • Compensi ex art. 2389 c.c.: € 390.000 • Retribuzione Annua Lorda: € 110.000 DRS: commisurata al ruolo assegnato e alle esperienze	19 22 27
Incentivo variabile di breve termine	<i>Promuovere il raggiungimento degli obiettivi annuali e la valorizzazione della performance</i>	PRESIDENTE e AD: • Obiettivi: Indicatore composto da EBIT (peso 80%), Free Cash Flow (peso 20%). L'obiettivo agisce anche come Gate • Curva di payout: 50÷130, con la previsione di un livello minimo di performance al di sotto del quale non viene prevista alcuna erogazione. DRS: • Obiettivi Individuali: set di indicatori trimestrali che determinano la performance annuale; <i>curva di payout</i> 70÷115, con la previsione di un livello minimo di performance al di sotto del quale non viene prevista alcuna erogazione. • Obiettivi di Divisione (50÷130): indicatore di MBO EBIT di Divisione, con la previsione di un livello minimo di performance al di sotto del quale non viene prevista alcuna erogazione • Obiettivi di Gruppo (50÷130): composto da EBIT (peso 80%), e Free Cash Flow (peso 20%), con la previsione di un livello minimo di performance al di sotto del quale non viene prevista alcuna erogazione. Piano soggetto a malus e clawback	Presidente: target pari a € 100.000 AD: target pari al 62,5% dei compensi fissi al netto delle componenti non compete. DRS: target fino ad un massimo del 50% della Remunerazione Fissa	20 23 27
Incentivo variabile di lungo termine	<i>Promuovere la creazione di valore sostenibile nel medio lungo termine</i>	AMMINISTRATORE DELEGATO e DRS 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	AD: target annuo pari al 150% della Remunerazione fissa DRS: target annuo fino ad un massimo del 150% della Remunerazione Fissa	24 28

		Tipologia piano: Piano Monetario		
		Periodo di vesting: 3 anni		
		Obiettivi:		
		• <i>PFN</i> • <i>EBIT</i>		
		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.	21, 25, 28
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	Presidente: non previsto. AD: 12 mensilità del trattamento lordo. DRS: accordi individuali.	22, 25, 29

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
Presidente	- Assemblea - Consiglio di Amministrazione	Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	Direzione Risorse Umane	
Amministratore Delegato	- Assemblea - Consiglio di Amministrazione	Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	Direzione Risorse Umane	
Amministratori	Assemblea	Consiglio di Amministrazione		
Dirigenti con Responsabilità Strategica	Presidente e Amministratore Delegato	Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	Direzione Risorse Umane	Mercer

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

1.2 Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione, definendone compiti e poteri, in linea con le disposizioni contenute nel Codice di 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 vengono rappresentate la composizione e il resoconto delle attività del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione durante il 2021:

NOME E COGNOME	RUOLO NEL COMITATO	CARICA	ATTIVITÀ DEL COMITATO
Elio Cosimo Catania	Presidente	Amministratore non esecutivo e indipendente	5 riunioni svolte nel 2021 Durata media di 1 ora e 30 minuti
Angelo Catapano	Membro	Amministratore non esecutivo e indipendente	
Monica Nicolini	Membro	Amministratore non esecutivo e indipendente	
Liliana Fratini Passi	Membro	Amministratore non esecutivo e indipendente	
Susanna Zucchelli	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. Su invito partecipano altresì, il Responsabile delle *Human Resources* e, su specifici punti all'ordine del giorno, la *Chief Financial Officer* e altri *managers*.

Nel corso dell'esercizio 2021 il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ha tra l'altro:

- proposto la sostituzione del CEO Mauro Sacchetto con l'attuale CEO Giulio Cocci, tenendo conto del Piano di successione degli amministratori esecutivi;
- 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* del Presidente e 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;

- 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 e del Regolamento del Comitato, aggiornati 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*.
- 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.

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 sulle funzioni attribuite al Comitato per le Nomine e per la Remunerazione nel corso del 2021 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 2021, pubblicata contestualmente alla presente Relazione.

Nel corso del 2022 e fino alla data di approvazione della presente Relazione si sono svolte due riunioni del Comitato, in data 3 febbraio e 10 marzo dedicate, tra l'altro, alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2021 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: 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 2021, 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 29 aprile 2021, in linea con quanto previsto dalla normativa vigente, ha approvato la politica di remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del D. Lgs. 58/1998, registrando un consenso pari al 99,216% dei votanti. Ha deliberato altresì sulla seconda sezione, ai sensi del comma 6 dell'art.123-ter del D. Lgs. 58/1998, registrando l'unanimità dei consensi rispetto al capitale votante.

1.5 Eventuale intervento di esperti indipendenti

Elica S.p.A. ha deciso di avvalersi di consulenti terzi indipendenti 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 2022.

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

- I. Elica abbia adottato una politica 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 sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

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 Codice di Corporate Governance.

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

Creazione di valore	Piani di incentivazione sono definiti con lo scopo di <i>allineare gli interessi del management con le strategie aziendali</i> , attraverso il chiaro <i>collegamento</i> della <i>Politica</i> con i <i>risultati di business</i> Utilizzo di piani di incentivazione volti a assicurare l' <i>allineamento degli interessi</i> tra <i>management</i> e <i>azionisti</i>
Sostenibilità	Piani di incentivazione sviluppati su un <i>arco temporale coerente</i> con il <i>profilo di rischio</i> della società e con le <i>aspettative dei principali stakeholder</i> al fine di garantire la <i>creazione di valore sostenibile</i> nel medio lungo termine
Attrattività e motivazione	<i>Livelli retributivi</i> e <i>architettura della Politica</i> definiti per <i>attrarre, trattenere e motivare</i> le <i>risorse con competenze essenziali</i> per il raggiungimento degli <i>obiettivi strategici</i> della società
Valorizzazione della performance	Sistemi retributivi orientati alla <i>valorizzazione del merito</i> , attraverso un chiaro <i>collegamento con i 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
Remunerazione Fissa	• Compensi (ex. art. 2389 c.c.) • Retribuzione Annua Lorda	• Compensi (ex. art. 2389 c.c.) • Retribuzione Annua Lorda	• Compensi (ex. art. 2389 I comma c.c.) per la partecipazione al Consiglio ed ai Comitati	• Retribuzione Annua Lorda
Incentivo Variabile di Breve Termine	• Sistema incentivante annuale (cd. MBO) • Malus e clawback	• Sistema incentivante annuale (cd. MBO) • Malus e clawback		• Sistema incentivante annuale (cd. MBO) • Malus e clawback
Incentivo Variabile di Lungo Termine		• Piano Monetario • Malus e clawback		• Piano Monetario • Malus e clawback
Benefici non monetari	• Benefit previsti da CCNL e dalle prassi aziendali	• Benefit previsti da CCNL e dalle prassi aziendali	• Polizza Directors & Officers	• Benefit previsti da CCNL e dalle prassi aziendali
Trattamenti di fine rapporto		• Indennità di fine rapporto		

2.3 La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche

In data 29 aprile 2021, 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 230.000, oltre iva se dovuta, oneri contributivi di legge e rimborso delle spese documentate sostenute in ragione dell'ufficio (compenso ex art. 2389 comma I c.c.) a valere per l'intera durata del mandato fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

L'emolumento è stato così suddiviso:

CARICA	EMOLUMENTO
Consigliere membro dei Comitati	€ 43.000
Consigliere Presidente dei Comitati	€ 50.000
Consigliere e Lead Independent Director	€ 44.000

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

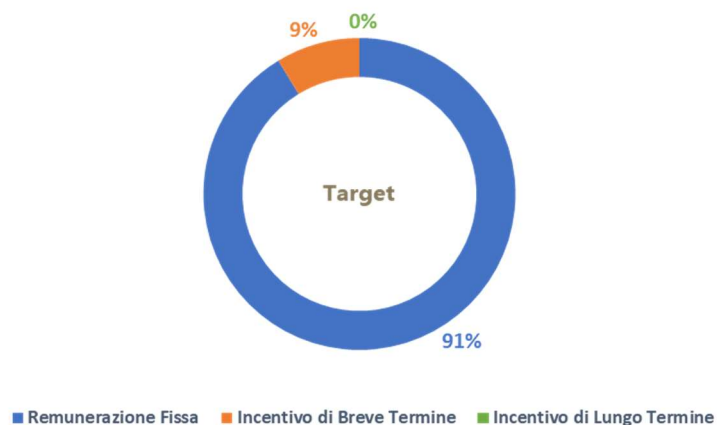
È altresì prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni; tale polizza copre tra l'altro le eventuali spese legali. Il relativo rinnovo per l'intera durata del mandato dell'organo amministrativo è stato oggetto di delibera assembleare da ultimo in data 29 aprile 2021 ed è stata 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 e dal rapporto di lavoro dipendente – e una componente variabile di breve termine.

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, si compone dei seguenti elementi:

Compenso ex art. 2389 III comma c.c.	€ 541.000
Retribuzione Annuale Lorda	€ 503.370

La Remunerazione Fissa complessiva riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione è pari a € 1.044.370. Si segnala che il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha rinunciato al compenso ex art. 2389 comma I c.c.

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*. A tal fine, il Comitato ha ritenuto opportuno prevedere per il 2022 un leggero incremento del bonus massimo in caso di performance di Gruppo eccellenti, coerentemente con quanto appresso descritto per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategica.
- 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, in continuità con la politica approvata lo scorso anno e 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 del bonus target in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance.

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

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

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

LIVELLO DI PERFORMANCE	PAYOUT (% del target)
Minimo	50%
Target	100%
Massimo	130%

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 16 marzo 2022, 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.

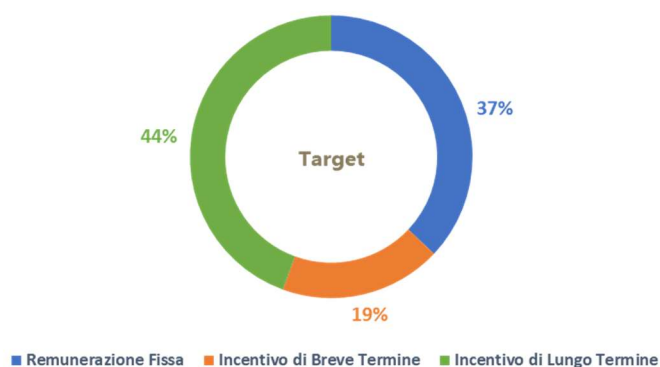
2.5 Amministratore Delegato

Pay mix

Il Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2021, ha nominato il Dott. Cocci Amministratore Delegato della Società, ripartendo il pacchetto retributivo nel seguente modo: una componente fissa per le deleghe conferite, una componente fissa per gli incarichi mantenuti come Dirigente della Società, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di lungo termine.

Tale pacchetto retributivo è stato confermato dal Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, in data 29 aprile 2021.

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 29 aprile 2021, si compone dei seguenti elementi:

Compenso ex art. 2389 III comma c.c.	€ 390.000
Retribuzione Annuale Lorda	€ 110.000

La Remunerazione Fissa complessiva riconosciuta all'Amministratore Delegato per il 2022 sarà pari a € 500.000¹. Si segnala che l'Amministratore Delegato ha rinunciato al compenso ex art. 2389 comma I c.c.

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, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 10 febbraio 2022, è da ritenersi valida, subordinatamente: (i) alla previsione che il riconoscimento del premio sia subordinato al fatto che il beneficiario acconsenta, se richiesto dal soggetto proponente l'OPA, la sottoscrizione di patti di stabilità per un periodo massimo di 12 mesi e/o accordi di co-investimento a termini e condizioni in linea con le prassi di mercato per tale tipologia di operazioni e (ii) 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.

Il Consiglio di Amministrazione, coerentemente con quanto previsto per il Presidente, nella seduta del 16 marzo 2022, ha definito i seguenti obiettivi di performance per la figura di Amministratore Delegato:

¹ 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 78.000 relativamente alla carica di Amministratore Delegato

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

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

LIVELLO DI PERFORMANCE	PAYOUT (% del target)
Minimo	50%
Target	100%
Massimo	130%

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 16 marzo 2022, 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 2022 tale valore corrisponde a € 250.000.

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

Incentivo variabile di lungo termine: Piano Monetario

La "Trasformazione" avviata da Elica lo scorso anno, richiede 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

Per tale motivo, l'attuale piano di incentivazione a lungo termine, al quale partecipano Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 febbraio 2021 prevede un piano esclusivamente monetario, basato su un'ottica di 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 piano attuale ha come obiettivo di:

- favorire la creazione di un 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 che verrà messo a disposizione del piano di lungo termine corrisponde ad una quota del Valore Economico (ΔEV) del Gruppo Elica creato dal Management nel triennio 2021-2023.

L'Amministratore Delegato è assegnatario di una quota (%) del Bonus Pool per il triennio 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).

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 in data 10 febbraio 2022 ha definito come Dirigenti "Strategici" per l'anno 2022: *«quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società»*

stessa», in linea con la definizione dell'Allegato 1 al Regolamento Consob recante disposizione in materia di operazioni con parti correlate, 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:

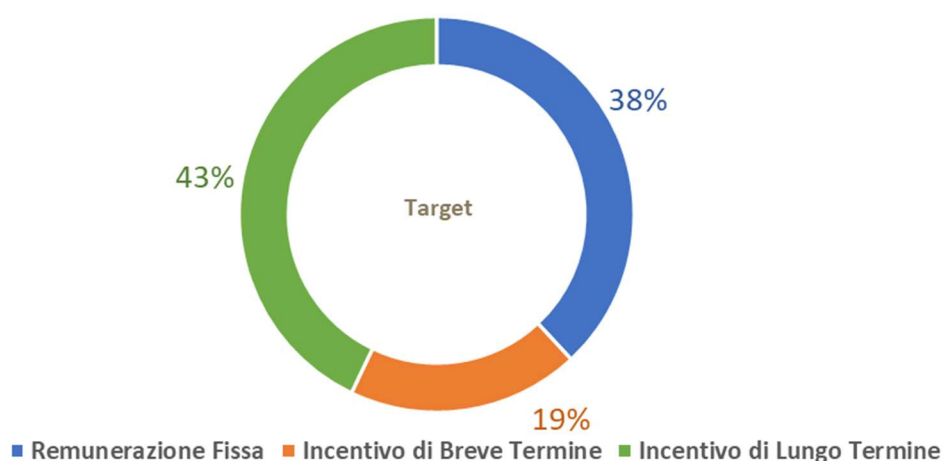
NOME E COGNOME	RUOLO
Francesca Pisani	General Counsel
Luca Barboni	Managing Director Cooking
Stefania Santarelli	Chief Financial Officer
Deborah Carè	Chief HR Officer Cooking
Giacomo Iannelli	Managing Director Motors

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 di lavoro in essere 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, come meglio dettagliato nel Consiglio di Amministrazione del 10 febbraio 2022, ha deliberato l'erogazione di un premio complessivo, in caso di change of control:

- pari a un importo complessivo del 0,90% del valore dell'azienda, rilevato tra l'8 luglio 2019 (valore pari a 127,3 Mio Euro), ovvero data successiva qualora il titolare sia stato nominato in un secondo momento, ed il valore derivante dall'OPA, a favore di 2 Dirigenti con Responsabilità Strategica.
- 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) al fatto che il beneficiario acconsenta, se richiesto dal soggetto proponente l'OPA, alla sottoscrizione di patti di stabilità per un periodo massimo di 12 mesi e/o accordi di co-investimento a termini e condizioni in linea con le prassi di mercato per tale tipologia di operazioni e (ii) 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

Il triennio 2021 - 2023 è 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, definito nel 2021, e successivamente affinato nel 2022, strutturato come sintetizzato di seguito. In particolare, i seguenti schemi sintetizzano gli elementi e i meccanismi di funzionamento del Sistema MBO previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

	OBIETTIVI INDIVIDUALI	OBIETTIVI DI DIVISIONE	OBIETTIVI DI GRUPPO	
Frequenza di assegnazione / misurazione degli obiettivi	Trimestrale	Annuale	Annuale	
Descrizione obiettivi	Misurata attraverso il sistema "Perform To Schedule". La performance trimestrale diviene performance annuale in base alla media dei risultati di ciascun trimestre. Gli obiettivi individuali vanno ridotti ai principali KPI economici gestiti dal ruolo e sono uguali per i percettori appartenenti alla stessa funzione	Misurati attraverso un meccanismo moltiplicatore del bonus target in funzione del livello di raggiungimento dell'obiettivo di performance di Divisione dato dall' MBO EBIT di Divisione	Misurati attraverso un meccanismo moltiplicatore del bonus target in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance di Gruppo previsti per il Presidente e per l'Amministratore Delegato: MBO EBIT (peso 80%) e Free Cash Flow (peso 20%)	
Scala di payout	70 ÷ 115	✕ 50 ÷ 130	✕ 50 ÷ 130	= 17,5 ÷ 194

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 sono 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 ad un massimo di 150% della RAL. Il piano, coerentemente con quanto descritto per l'Amministratore Delegato, non prevede un cap. Tuttavia, gli accordi individuali tra Dirigenti con Responsabilità Strategica e Società potrebbero determinare un limite massimo.

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 di autovettura ad uso promiscuo).

Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Attualmente risulta in essere un solo accordo tra la Società e un Dirigente con Responsabilità Strategiche che prevede, in caso di cessazione del rapporto, un'indennità pari a 12 mensilità della remunerazione fissa.

Per i restanti Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono previsti accordi individuali, pertanto si applicheranno le norme previste dal CCNL di riferimento.

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.

Attualmente risultano in essere dei patti di non concorrenza con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di una durata mediamente pari a 12 mesi successivi alla cessazione del rapporto.

Altre provvidenze

Solo in casi eccezionali, la Società può prevedere la possibilità di corrispondere a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategica un *entry bonus* in fase di assunzione, esclusivamente con la finalità di attrarre risorse manageriali in possesso di competenze critiche per il business, ovvero *una tantum* in considerazione di prestazioni qualitative eccellenti.

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 29 aprile 2021 per l'intero periodo di durata della carica (ovvero per gli esercizi 2021, 2022 e 2023). In occasione della scadenza del mandato, prevista con l'Assemblea di approvazione di bilancio al 31 dicembre 2023, 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</i>
Presidente	• Giovanni Frezzotti	€ 40.000
Sindaci Effettivi	• Massimiliano Belli • Simona Romagnoli	€ 20.000
Sindaci Supplenti	• Serenella Spaccapaniccia • Leandro Tiranti	-

È altresì prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni; tale polizza copre tra l'altro le eventuali spese legali. Il relativo rinnovo per l'intera durata del mandato dell'organo di controllo è stato oggetto di delibera assembleare da ultimo in data 29 aprile 2021, in occasione dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020.

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 2021, a valle delle verifiche effettuate dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, il quale ha registrato l'allineamento rispetto alla Politica Retributiva 2021 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2021;
- 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.

In linea con quanto previsto dall'articolo 123-Ter, comma 8-Bis, del TUF, la società incaricata della revisione contabile del bilancio KPMG SpA ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della seconda sezione della Relazione.

PRIMA PARTE

Remunerazione Fissa

Amministratori non investiti di particolari cariche

Agli Amministratori non investiti di particolari cariche sono stati erogati i compensi fissi, *pro rata temporis*, rispettivamente deliberati dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2018 e dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2021. 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.) *pro rata temporis* fino all'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2021. Si segnala che a partire da tale data, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha rinunciato a tale compenso.
- il compenso fisso (ex art. 2389 III comma c.c.);
- la Retribuzione Annuale Lorda in qualità di Dirigente della Società.

La remunerazione fissa complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2021 è stata pari a € 1.044.370.

Amministratore Delegato – Giulio Cocci

All'Amministratore Delegato sono stati erogati i seguenti compensi pro rata temporis a partire dal 16 marzo 2021:

- il compenso fisso come amministratore (ex art. 2389 I comma c.c.) *pro rata temporis* a partire dal 16 marzo 2021 fino all'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2021. Si segnala che a partire da tale data, l'Amministratore Delegato ha rinunciato a tale compenso.
- il compenso fisso (ex art. 2389 III comma c.c.) *pro rata temporis* a partire dal 16 marzo 2021.
- la Retribuzione Annuale Lorda in qualità di Dirigente della Società.

La remunerazione fissa complessiva dell'Amministratore Delegato per l'esercizio 2021 è stata pari a € 318.469.

Amministratore Delegato – Mauro Sacchetto

All'Amministratore Delegato cessato nel corso del 2021 sono stati erogati:

- il compenso fisso come amministratore (ex art. 2389 I comma c.c.) deliberato dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2018, *pro rata temporis*, pari a € 2.260;
- il compenso fisso (ex art. 2389 III comma c.c.) deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 7 luglio 2019, *pro rata temporis*, pari a € 121.027.

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 € 675.943.

Incentivo variabile di breve termine 2021

Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato

Relativamente all'anno 2021, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato attualmente in carica, hanno maturato l'incentivo variabile di breve termine, a fronte della performance conseguita nel raggiungimento degli obiettivi previsti dal gate/moltiplicatore del Sistema MBO di cui sono beneficiari, consuntivata sulla base del Progetto di Bilancio per l'esercizio 2021, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci chiamata ad esprimere un voto vincolante sulla Sezione I della presente Relazione, e un voto consultivo sulla Sezione II della medesima.

Nello specifico, a fronte del superamento del *gate* di performance e del raggiungimento di un punteggio di performance pari a 133% del target del *moltiplicatore*, a cui corrisponde un payout del 115%, è prevista l'erogazione di un incentivo pari a € 115.000 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e di un incentivo pari a € 230.000 per l'Amministratore Delegato.

Amministratore Delegato – Mauro Sacchetto

L'Amministratore Delegato cessato dalla carica nel corso del 2021 non ha maturato l'incentivo variabile di breve termine.

Consuntivazione Obiettivi Incentivazione Monetaria Annuale²

2021 TARGETS			2021 RESULTS	
MBO EBIT	24 €M	80%	32,3 €M	
FCF	21 €M	20%	27,1 €M	
GROUP GATE	23,4 €M	100%	31,2 €M	133%

Dirigenti con Responsabilità Strategica

I Dirigenti con Responsabilità Strategica, relativamente all'anno 2021, hanno maturato l'incentivo variabile di breve termine corrispondente ad un livello medio pari al 164% della bonus opportunity target originaria. In particolare, è prevista l'erogazione di un incentivo, eventualmente pro rata temporis, che a livello aggregato è pari a € 283.000.

Incentivo variabile di lungo termine – Piano *Phantom Stock* e Coinvestimento 2016 – 2022; Piano *Phantom Stock* e Coinvestimento 2019 – 2025; Piano monetario LTI 2021-2023

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione non risulta beneficiario dell'incentivo variabile di lungo termine per il triennio 2021-2023.

Nel corso del 2021 è stato liquidato il premio relativo al Ciclo 2018-2020 del Piano *Phantom Stock*, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 5 maggio 2021. Coerentemente a quanto descritto nella Relazione sulle Remunerazioni 2021, al Presidente del Consiglio di Amministrazione sono state attribuite nr. 204.890 *Phantom Stock*. Il Valore dell'Azione alla data di Attribuzione del 5 maggio 2021, sulla base della media del valore del titolo del mese precedente alla data di Attribuzione, è stato di Euro € 3,28. 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 102.445 – fossero convertite in denaro sulla base del valore dell'azione alla data di Attribuzione, e fosse quindi erogato il relativo premio di € 336.020 con le competenze di giugno 2021, 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 5 maggio 2021. Le *Phantom Stock* Differite e le Matching (per un totale di nr 204.890) 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.

² MBO EBIT: Indica l'EBIT dell'esercizio 2021 al netto delle componenti di normalizzazione come dettagliate nella "Relazione Finanziaria annuale 2021". FCF indica il Free Cash Flow dell'esercizio 2021.

Nel corso del 2021 è giunto a maturazione il ciclo 2019 - 2021 del Piano Phantom Stock, il Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2022, sulla base della verifica e della proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, ha deliberato il seguente livello di consuntivazione³:

KPIs	Weight	Target			RESULTS		
		MIN 90%	2019-2021 CUMULATO	MAX 120%	2019-2021 CUMULATO	% vs Target	% PS da attribuire
LTI EBIT Mln €	50%	68,9	76,5	91,8	72,1	94%	80%
Free Cash Flow Mln €	50%	31,5	35,0	42,0	56,2	161%	120%
% di PS da Attribuire in base alla % Performance		65%	100%	120%			100%

In funzione di tale delibera, il livello complessivo di maturazione del ciclo 2019-2021 del Piano *Phantom Stock* è risultato pari al 100%, determinando, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, la maturazione di 342.983 *Phantom Stock* che, sulla base del valore alla fine del periodo di vesting, corrispondente ad un valore pari a € 1.250.173.

Il valore effettivo della conversione in denaro delle *Phantom Stock* Attribuite sarà determinato successivamente alla data dell'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2022 chiamata ad approvare il Bilancio di Esercizio 2021 con delibera di Liquidazione dei Premi da parte del Consiglio di Amministrazione.

Si ricorda che il Piano Piano *Phantom Stock* e Coinvestimento 2019 - 2025, 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* 2019-2021 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 – Giulio Cocci

L'Amministratore Delegato Giulio Cocci risulta beneficiario del Piano monetario di lungo termine approvato dal Cda il 16 marzo 2021. Tale piano ha avuto nell'esercizio 2021 il suo primo anno di vesting, su tre.

Lo stesso risulta inoltre beneficiario del Piano *Phantom Stock* 2019 - 2021 attribuitegli, nel 2019, in qualità di Dirigente della società.

In funzione della delibera descritta per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il livello complessivo di maturazione del ciclo 2019-2021 del Piano *Phantom Stock* è risultato pari al 100%, determinando, per l'Amministratore Delegato, la maturazione di 22.954 *Phantom Stock* che, sulla base del valore alla fine del periodo di vesting, corrispondente ad un valore pari a € 83.667.

³ LTI EBIT: Indica per ciascun esercizio l'EBIT al netto delle componenti di normalizzazione come dettagliate nelle Relazioni Finanziarie annuali e, per l'anno 2020, al netto delle ulteriori componenti di normalizzazione: (i) esclusione dei valori di Intangible Write-Off.

LTI FREE CASH FLOW: Indica per ciascun esercizio il Free Cash Flow. Per l'anno 2020 al netto delle componenti di normalizzazione: (i) esclusione dei valori di Brazil Litigation Agreement pay out; (ii) esclusione dei valori di Delta Stock Merging.

Amministratore Delegato – Mauro Sacchetto

Il Dott. Mauro Sacchetto, cessato dalla carica di Amministratore Delegato della Società durante il 2021, non ha maturato diritto relativamente al ciclo 2019 – 2021 del Piano Phantom Stock in quanto, il regolamento attuativo del medesimo prevede come condizione per la maturazione del premio, oltre alle condizioni di performance descritte in precedenza, la costanza della carica al momento della consuntivazione dei risultati di performance.

Dirigenti con Responsabilità Strategica

I Dirigenti con Responsabilità Strategica risultano beneficiari del Piano monetario di lungo termine approvato dal Cda il 16 marzo 2021. Tale piano ha avuto nell'esercizio 2021 il suo primo anno di vesting, su tre.

Nel corso del 2021 è stato liquidato il premio relativo al Ciclo 2018-2020 del Piano Phantom Stock, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 5 maggio 2021. Coerentemente a quanto descritto nella Relazione sulle Remunerazioni 2021, ai Dirigenti con responsabilità Strategiche sono state attribuite nr. 79.954 Phantom Stock. Il Valore dell'Azione alla data di Attribuzione del 5 maggio 2021, sulla base della media del valore del titolo del mese precedente alla data di Attribuzione, è stato di € 3,28. Nessun Dirigente con responsabilità strategiche ha manifestato la volontà di aderire al Piano di Coinvestimento previsto dal regolamento, determinando così che il 100% delle Phantom Stock attribuite – nr 79.954 - fossero convertite in denaro sulla base del valore dell'azione alla data di Attribuzione, e fosse quindi erogato il relativo premio di € 245.850 con le competenze di giugno 2021, previa applicazione delle ritenute fiscali e contributive eventualmente applicabili.

In funzione della delibera descritta per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il livello complessivo di maturazione del Ciclo 2019-2021 del Piano *Phantom* Stock è risultato pari al 100%, determinando, per i Dirigenti con Responsabilità Strategica, la maturazione di 36.680 *Phantom* Stock che, sulla base del valore alla fine del periodo di vesting, corrispondente ad un valore pari a € 133.699.

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 2021 sono stati riconosciuti benefici non monetari, il cui valore è riportato nella Tabella 1.

Trattamenti di Fine Rapporto

Amministratore Delegato – Mauro Sacchetto

Alla cessazione del rapporto di amministratore avvenuta durante il 2021, al Dott. Mauro Sacchetto, sono state corrisposte le competenze di fine rapporto dovute per legge nonché sulla base di un accordo individuale tra il Dott. Mauro Sacchetto e la Società, pari a € 780.822, ripartiti come segue:

- Indennità pari a € 230.822 che includono anche di un contratto di consulenza fino alla data 31 dicembre 2021.
- Patto di non concorrenza di durata fino al 31 dicembre 2023 sulla base del quale viene corrisposta un'indennità pari a € 550.000.

Mauro Sacchetto ha avuto inoltre a disponibilità l'autovettura aziendale ad uso promiscuo fino in data 15 dicembre 2021.

Dirigenti con Responsabilità Strategica

Nel corso del 2021 si è verificata la risoluzione del rapporto di lavoro dipendente motivata anche da esigenze di riorganizzazione per due Dirigenti con Responsabilità Strategica.

Per tali cessazioni sono stati corrisposti importi complessivi per € 350.000, 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 2021.

Deroghe alla politica delle remunerazioni

Non sono state applicate deroghe alla politica delle remunerazioni così come approvata dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2021.

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 2021 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 ¹	Rapporto	Risultati della Società SALES € Millions	Risultati della Società EBIT ADJ € Millions
2019	Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno ²	1.144.370 €	33.155 €	35:1	480	19,6
2020	Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno ²	1.130.957 €	30.609 €	37:1	453	15,9
2021	Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno ²	1.044.370 €	30.578 €	34:1	541	32,3
		AMMINISTRATORE DELEGATO ³	Media dipendenti Italia ¹	Rapporto	Risultati della Società SALES € Millions	Risultati della Società EBIT ADJ € Millions
2019	Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno ²	750.833 €	33.155 €	23:1	480	19,6
2020	Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno ²	675.833 €	30.609 €	20:1	453	15,9
2021	Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno ²	400.000 €	30.578 €	13:1	541	32,3

¹Calcolato su 1.141 FTE nel 2019, 1.118 FTE nel 2020 e 1.078 FTE nel 2021.

²Inclusa retribuzione variabile annuale secondo un principio di cassa. Non considerati LTI. Non considerata la maturazione LTI pagata nel 2021

³Vengono rappresentati i compensi dei tre titolari che si sono susseguiti nel ruolo di Amministratore Delegato nell'arco del triennio

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 2021

Il voto espresso dalla Assemblea 2021, 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					
Francesco Casoli	PRESIDENTE ESECUTIVO CdA	01/01/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 3.667 (1)						€ 3.667		
				€ 537.333 (2)						€ 537.333		
				€ 503.370 (3)		€ 115.000 (15)		€ 17.901 (4)		€ 636.270	€ 1.146.756 (5)	
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 1.044.370	€ -	€ 115.000	€ -	€ 17.901	€ -	€ 1.177.270	€ 1.146.756	€ -
Mauro Sacchetto	AMMINISTRATORE DELEGATO	01/01/2021 - 16/03/2021	16-mar-21									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 2.260 (1)						€ 2.260		
				€ 121.027 (2)						€ 121.027		
				€ -				€ 1.497 (4)		€ 1.497		€ 780.822 (6)
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 123.288	€ -	€ -	€ -	€ 1.497	€ -	€ 124.784	€ -	€ 780.822
Giulio Cocci	AMMINISTRATORE DELEGATO	16/03/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 917 (1)						€ 917		
				€ 229.059 (2)		€ 600.000 (14)				€ 829.059		
				€ 88.494 (3)		€ 230.000 (15)		€ 10.394 (4)		€ 328.888	€ 39.767 (7)	
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 318.469	€ -	€ 830.000	€ -	€ 10.394	€ -	€ 1.158.864	€ 39.767	€ -
Giovanni Tamburi	CONSIGLIERE	01/01/2021 - 29/04/2021	29-apr-21									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 3.586 (8)						€ 3.586		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 3.586	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 3.586	€ -	€ -
Barbara Poggiali	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01/01/2021 - 29/04/2021	29-apr-21									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 16.301 (8)						€ 16.301		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 16.301	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 16.301	€ -	€ -
Cristina Finocchi Mahne	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01/01/2021 - 29/04/2021	29-apr-21									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 16.301 (8)						€ 16.301		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 16.301	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 16.301	€ -	€ -
Federica De Medici	CONSIGLIERE INDIPENDENTE E LEAD INDEPENDENT DIRECTOR	01/01/2021 - 29/04/2021	29-apr-21									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 16.301 (8)						€ 16.301		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 16.301	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 16.301	€ -	€ -
Monica Nicolini	SINDACO EFFETTIVO	01/01/2021 - 29/04/2021	29-apr-21									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 4.890 (8)						€ 4.890		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 4.890	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 4.890	€ -	€ -

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					
Angelo Catapano	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	29/04/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 29.099 ⁽⁹⁾						€ 29.099		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 29.099	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 29.099	€ -	€ -
Elio Cosimo Catania	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01/01/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000 ⁽⁹⁾						€ 50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -
Liliana Fratini Passi	CONSIGLIERE INDIPENDENTE E LEAD INDIPENDENT DIRECTOR	29/04/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 29.099 ⁽⁹⁾						€ 29.099		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 29.099	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 29.099	€ -	€ -
Monica Nicolini	CONSIGLIERE INDIPENDENTE E LEAD INDIPENDENT DIRECTOR	29/04/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 29.775 ⁽⁹⁾						€ 29.775		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 29.775	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 29.775	€ -	€ -
Susanna Zucchelli	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	29/04/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 33.836 ⁽⁹⁾						€ 33.836		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 33.836	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 33.836	€ -	€ -
Giovanni Frezzotti	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	01/01/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 36.700 ⁽¹⁰⁾						€ 36.700		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 36.700	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 36.700	€ -	€ -
Massimiliano Belli	SINDACO EFFETTIVO	01/01/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 18.384 ⁽¹⁰⁾						€ 18.384		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 18.384	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 18.384	€ -	€ -
Simona Romagnoli	SINDACO EFFETTIVO	29/04/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 13.534 ⁽¹⁰⁾						€ 13.534		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 13.534	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 13.534	€ -	€ -
Serenella Spaccapanniccia	SINDACO SUPPLENTE	29/04/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -						€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Leandro Tiranti	SINDACO SUPPLENTE	29/04/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -						€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 5.000 ⁽¹¹⁾						€ 5.000		
(III) Totale				€ 5.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.000	€ -	€ -

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con responsabilità strategiche (12)	FORMA AGGREGATA	01/01/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 673.443 (3)		€ 470.000 (14)		€ 66.154 (4)		€ 470.000	€ 97.181 (16)	€ 350.000 (17)
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 2.500 (13)		€ 283.000 (15)				€ 2.500		
(III) Totale				€ 675.943	€ -	€ 753.000	€ -	€ 66.154	€ -	€ 1.025.097	€ 97.181	€ 350.000

(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.

(3) Retribuzione come Dirigente della Società

(4) Benefici non monetari come Dirigente della Società

(5) Assegnazione 2019-2021; Assegnazione 2020-2022; Differimento & Matching 2020; Differimento e Matching 2021 dei "PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO".

(6) Competenze di fine rapporto dovute per legge nonché sulla base di un accordo individuale tra il Dott. Mauro Sacchetto e la Società

(7) Assegnazione 2019-2021; Assegnazione 2020-2022 dei "PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO".

(8) Compenso stabilito dalla Assemblea il 27 Aprile 2018 calcolato pro rata temporis

(9) Compenso stabilito dalla Assemblea il 29 Aprile 2021 calcolato pro rata temporis

(10) Compenso stabilito dalla Assemblea il 29 Aprile 2021 calcolato pro rata temporis

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

(12) Il numero complessivo dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stato pari a 7.

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

(14) Valore teorico, non ancora maturato, relativo al Piano monetario di incentivazione a lungo termine 2021-2023.

(15) MBO 2021

(16) Assegnazione 2019-2021; Assegnazione 2020-2022; Differimento & Matching 2020 dei "PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO".

(17) Competenze di fine rapporto dovute per legge e per contratto nonché sulla base di accordi individuali

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 2019–2025: - Assegnazione 30/7/2019									342.983 Phantom Stock***	€ 1.250.173	€ 229.044
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2019–2025: - Assegnazione 7/5/2020	243.489 Phantom Stock	triennio 2020/2022									€ 212.809
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016–2022. CICLO 2017/2019: Differimento e Matching 2020 7/5/2020	323.088 Phantom Stock Differite+Matching	2 anni a partire dal 07/05/2020									€ 460.400
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016–2022. CICLO 2018/2020: Differimento e Matching 2021 5/5/2021			204.890 Phantom Stock Differite	733.506	2 anni a partire dal 05/05/2021	05/05/2021	€ 3.580				€ 244.502
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						€ 733.506						€ 1.250.173	€ 1.146.756
Giulio Cocci†	AMMINISTRATORE DELEGATO												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2019–2025: - Assegnazione 30/7/2019									22.954 Phantom Stock***	€ 83.667	€ 15.329
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2019–2025: - Assegnazione 7/5/2020	27.962 Phantom Stock	triennio 2020/2022									€ 24.439
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						€ -						€ 83.667	€ 39.767
Dirigenti con responsabilità strategiche****	FORMA AGGREGATA												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2019–2025: - Assegnazione 30/7/2019									36.680 Phantom Stock***	€ 133.699	€ 24.495
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2019–2025: - Assegnazione 7/5/2020	33.031 Phantom Stock	triennio 2020/2022									€ 28.869
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2019–2025: - Assegnazione 30/07/2020	11.657 Phantom Stock	triennio 2020/2022									€ 9.044
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016–2022. CICLO 2017/2019: Differimento e Matching 2020 7/5/2020	24.402 Phantom Stock Differite+Matching	2 anni a partire dal 07/05/2020									€ 34.773
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						€ -						€ 133.699	€ 97.181

* Indica il prezzo di mercato il giorno dell'assegnazione. Nelle compilazioni degli anni precedenti indicava il valore azione utilizzato per la determinazione delle Phantom Stock da assegnare, pari alla media del prezzo ufficiale dell'Azione ordinaria di Elica S.p.A.

** Indica il numero di Phantom Stock maturate per il prezzo dell'azione alla data di fine periodo di vesting (31/12/2021 per il ciclo 2019-2021) pari a euro 3,645

*** Per la Assegnazione del Ciclo 2019-2021 del 30/07/2019 si considerano raggiunti gli obiettivi assegnati per il triennio di vesting terminato il 31/12/2021 con una maturazione del premio pari al 100%.

**** Tra i Dirigenti con responsabilità Strategiche si considerano i tre titolari che hanno ricoperto la carica fino al 31/12/2021.

[†] I piani descritti per l'AD si riferiscono ad assegnazioni fatte quando il dott. Cocci ricopriva il ruolo di Dirigente delle società e prima della nomina ad AD.

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

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato ***	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
Francesco Casoli	PRESIDENTE ESECUTIVO CdA								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2021*	€ 115.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 115.000	€ -		€ -	€ -	€ -	€ -
Giulio Cocci	AMMINISTRATORE DELEGATO								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2021*	€ 230.000						
		Piano di Incentivazione LTI 2021 - 2023****		€ 600.000	2021-2023				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 230.000	€ 600.000		€ -	€ -	€ -	€ -
Dirigenti con responsabilità strategiche	FORMA AGGREGATA								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2021**	€ 283.000						
		Piano di Incentivazione LTI 2021 - 2023****		€ 470.000	2021-2023				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 283.000	€ 470.000		€ -	€ -	€ -	€ -

*MBO 2021 per Presidente e AD approvato da CdA 16/03/2021 e Assemblea dei Soci 29/04/2021.

**MBO 2021 per Dirigenti con responsabilità strategiche approvato da CdA 12/02/2021 e 16/03/2021.

*** Si evidenzia come i valori espressi in colonna 2A siano:

- per Presidente e AD pari al 115% della *bonus opportunity* target originaria, come da delibera CdA del 16/03/2022.

- per i Dirigenti Strategici pari al 164% medio delle *bonus opportunity* target originaria, come da delibera CdA del 16/03/2022.

**** Piano di incentivazione LTI 2021-2023, approvato con delibere CdA del 12/02/2021 e del 05/05/2021. Oggetto del Piano è l'attribuzione di un Premio in denaro il cui ammontare è determinato in base al valore economico del gruppo creato dal management durante il Periodo di Vesting (triennio 2021-2023). Il valore in tabella rappresenta 1/3 (1 anno su 3) del valore totale del premio al target, è un valore teorico non ancora maturato. La maturazione verrà verificata alla fine del periodo di vesting.

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 2020	Numero azioni acquistate 2021	Numero azioni vendute 2021	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso 2021
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 strategiche						
Numero dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2020	Numero azioni acquistate nel corso del 2021	Numero azioni vendute nel corso del 2021	Numero azioni possedute al 31.12.2021	Titolo del possesso e le modalità dello stesso.
9	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 dal Consiglio di Amministrazione il 16 marzo 2021, è il dott. Giulio Cocci.

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 voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti e un parere non vincolante sulla Sezione II della stessa Relazione, mettendo a disposizione del pubblico gli esiti del voto.

Codice di 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 Art. 6 del Codice di Corporate Governance. È composto da amministratori indipendenti. Svolge i compiti allo stesso assegnati in osservanza alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance oltre al ruolo di emettere un parere preventivo, non vincolante ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate⁴ e alle ulteriori funzioni attribuite in materia di sostenibilità.⁵

Comitato per le Nomine e per la Remunerazione: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base dei principi del Codice di Corporate Governance. 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

⁴ Disponibile sul sito <https://elica.com/corporation> alla sezione Corporate Governance.

⁵ 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, Elio Cosimo Catania, Monica Nicolini, Angelo Catapano, Susanna Zucchelli e Liliana Fratini Passi. È l'organo incaricato di approvare la Politica sulle Remunerazioni proposta dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

Dirigenti con responsabilità strategiche: il Consiglio di Amministrazione della Società in data 10 febbraio 2022 ha definito come Dirigenti “Strategici” per l'anno 2022 “I dirigenti con responsabilità strategiche sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa”, in linea con la definizione dell'Allegato 1 al Regolamento Consob recante disposizione in materia di operazioni con parti correlate, identificandoli come i “Dirigenti con Responsabilità Strategiche” da prendere in considerazione ai fini della presente relazione Elica S.p.A ha individuato n. 5 soggetti, elencati nel presente documento..

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.

LTI EBIT: Il LTI Ebit indica 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 aggiornato con le modifiche apportate dalla delibera nr 21624 del 10 dicembre 2020, 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).