



***RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI
COMPENSI CORRISPOSTI***

***Predisposta ai sensi degli articoli 123-ter
del Testo Unico della Finanza
e 84 quater del Regolamento Emittenti***

Sito Web: www.basicnet.com

Data di approvazione della Relazione: 3 marzo 2022

SOMMARIO

Glossario.....	3
SEZIONE 1	6
SEZIONE 2	15
Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.....	21
Tabella 2 - Partecipazioni dei componenti degli organi di Amministrazione e di controllo e dei Dirigenti con responsabilità strategica.....	24

Glossario

Amministratori	I membri del Consiglio di Amministrazione di BasicNet S.p.A.
Codice di Corporate Governance	Il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., in vigore dal 1° gennaio 2021.
Comitato per la Remunerazione o Comitato	Il Comitato per la Remunerazione costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di BasicNet S.p.A.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione di BasicNet S.p.A.
Dirigenti con responsabilità strategiche	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 [IAS 24, paragrafo 9] (secondo la definizione di cui all'Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato).
Sindaci	I membri del Collegio Sindacale di BasicNet S.p.A.
Persone strettamente legate	il coniuge, il partner equiparato al coniuge (partner di unioni civili o il/la convivente di fatto), i figli a carico (anche se non conviventi), i parenti e gli affini che abbiano condiviso la stessa abitazione da almeno un anno, le società controllate dagli Amministratori, Sindaci o Dirigenti con responsabilità strategiche.
Gruppo	BasicNet e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.
BasicNet o Società	BasicNet S.p.A.
Politica di remunerazione o politica	La Politica adottata dalla Società in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.

Regolamento Emittenti

Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.

Testo Unico della Finanza o TUF

Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58. Testo Unico della Finanza.

Regolamento Parti Correlate

Il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n.17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato.

Relazione

La presente Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF, dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

Premessa

La presente Relazione, predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84 del Regolamento Emittenti al fine di illustrare la Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti della Società, è stata esaminata dal Comitato per la Remunerazione della Società, nel suo ruolo consultivo e propositivo nei confronti del Consiglio di Amministrazione, e approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 3 marzo 2022.

La Relazione sulla Politica di remunerazione e sui compensi corrisposti si compone di due sezioni:

- Sezione I): descrive, con riferimento all'esercizio 2022, la politica di remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dell'organo di controllo della Società, fermo in ogni caso quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica. La sezione I sarà sottoposta al voto vincolante degli azionisti all'Assemblea convocata il prossimo 13 aprile 2022 per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, come previsto dal comma 3-ter dell'articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza.
- Sezione II): illustra nel dettaglio i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 dalla Società e dalle società controllate da BasicNet agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti Strategici della Società. Tale sezione, che fornisce la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei soggetti interessati, sarà soggetta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il prossimo 13 aprile 2022.

La relazione riporta inoltre le informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dai Direttori Generali, fornite secondo lo Schema 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Il presente documento è disponibile per la consultazione presso la sede sociale, sul sito *internet* della Società (www.basicnet.com sezione Assemblea 2022), nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato Info (www.linfo.it).

SEZIONE 1

- a. **Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, con specificazione dei rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.**

Gli organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della politica per la remunerazione sono i seguenti:

- l' **Assemblea ordinaria degli Azionisti**, che:
 - all'atto della nomina stabilisce il compenso annuo spettante all'organo amministrativo, nonché un'eventuale indennità di trattamento di fine mandato (TFM) per il Presidente e per taluni Amministratori investiti di particolari cariche;
 - determina, all'atto della nomina, per l'intero periodo di durata del loro ufficio, la retribuzione annuale dei Sindaci, ai sensi dell'articolo 2402 del Codice Civile;
 - esprime, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3- ter del TUF, voto vincolante sulla sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione sui compensi corrisposti, predisposta dal Consiglio di Amministrazione, con la cadenza richiesta dalla durata della politica stessa, e comunque ogni tre anni o in occasione di modifica della politica medesima. L'Assemblea, nella riunione dell'8 aprile 2021 ha approvato il documento esprimendosi come segue:
 - voti favorevoli: n. 27.796.919 pari al 75,76 % dei presenti in assemblea;
 - voti contrari: n. 8.810.375 pari al 23,99% dei presenti in assemblea;
 - astenuti: n. 92.000 pari allo 0,25% dei presenti in assemblea.
 - esprime, ai sensi dell'art. 123 -ter, sesto comma del TUF, voto non vincolante sulla sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione sui compensi corrisposti, predisposta dal Consiglio di Amministrazione. All'esito delle votazioni l'Assemblea, nella riunione dell'8 aprile 2021, ha espresso un giudizio positivo con:
 - voti favorevoli: n. 27.796.919 pari al 75,76 % dei presenti in assemblea;
 - voti contrari: n. 8.810.375 pari al 23,99% dei presenti in assemblea;
 - astenuti: n. 92.000 pari allo 0,25% dei presenti in assemblea;
- il **Consiglio di Amministrazione** che:
 - elabora la Politica in materia di Remunerazione;
 - determina, su proposta del Comitato di Remunerazione e, sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche in coerenza con la politica in materia di remunerazione, approvata dall'Assemblea;
 - il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Parti Correlate, può attribuire eventuali forme di premialità in favore dei Consiglieri esecutivi e/o di Dirigenti con responsabilità strategica nella forma di erogazioni una tantum, in relazione al loro specifico apporto al raggiungimento, o per il raggiungimento, di particolari risultati strategici o

gestionali o, in via ancor più eccezionale, con finalità di trattenere le risorse, così premiando e riconoscendo i talenti;

- approva la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti da sottoporre all'Assemblea ai sensi dell'articolo 123-ter del T.U.F;
- il **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, che:
 - esercita le deleghe di gestione del personale. Può delegare ai *Vice President*, responsabili di ciascuna funzione operativa (c.d. “.com”), la competenza in termini di remunerazione per i Dirigenti e le altre Risorse della Società e del Gruppo, anche con riferimento a eventuali meccanismi premiali, di volta in volta individuati nell'ambito del budget di ciascuna “.com”;
- il **Comitato di Remunerazione**, che:
 - coadiuva il Consiglio nell'elaborazione della politica in materia di remunerazione;
 - presenta al Consiglio le proposte per la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e per i Dirigenti Strategici;
 - valuta periodicamente la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli Amministratori rivestiti di particolari incarichi;
 - valuta periodicamente, e in occasione della predisposizione della Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli Amministratori esecutivi;
 - esprime il proprio parere rispetto a proposte di attribuzione dei compensi in deroga alla Politica di remunerazione da ultimo approvata dai Soci, ad esempio nel caso di proposte di attribuzione di *bonus* straordinari o componenti di retribuzione aggiuntiva ai Consiglieri di Amministrazione e/o ai Dirigenti strategici;
- il **Comitato Parti Correlate**, che:
 - esprime il proprio parere rispetto a proposte di attribuzione dei compensi in deroga alla politica di remunerazione da ultimo approvata dai Soci, ad esempio nel caso di proposte di attribuzione di *bonus* straordinari o componenti di retribuzione aggiuntiva ai Consiglieri di Amministrazione esecutivi e/o ai Dirigenti strategici;
 - esprime il proprio parere rispetto all'attribuzione dei compensi ad Amministratori e/o Dirigenti Strategici che si qualificano come Parti Correlate della Società;
- il **Collegio Sindacale**, che:
 - formula i pareri richiesti dalla normativa vigente con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche ex art.2389 del Codice Civile;

- la **Società di Revisione**, che:

- verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli Amministratori della sezione II della Relazione, come previsto dal novellato comma 8 bis dell'articolo 123 ter del TUF.

b. Eventuale intervento di un Comitato per la Remunerazione o di un altro comitato competente in materia. Composizione (con la distinzione tra Consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure a evitare o gestire i conflitti di interesse.

Il Comitato per la Remunerazione è stato nominato nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2019. Il Comitato attualmente in carica è composto dagli Amministratori non esecutivi Carlo Pavesio (Presidente) e Daniela Ovazza, e dagli Amministratori non esecutivi e indipendenti Elisa Corghi, Renate Hendlmeier e Adriano Marconetto.

Il Consiglio, all'atto della nomina, ha ritenuto l'autorevolezza e l'esperienza dei Consiglieri indipendenti e dei Consiglieri non esecutivi chiamati a comporre il Comitato di garanzia del buon funzionamento del medesimo.

Il Comitato si riunisce su convocazione del Presidente, o quando lo richieda il Presidente o i *Vice President* o il Collegio Sindacale. I lavori del Comitato sono presieduti e coordinati dal Presidente del Comitato.

Il Comitato per la Remunerazione ha la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.

Le proposte del Comitato per la Remunerazione sono riportate nel libro dei verbali del Comitato di Remunerazione e all'interno dei verbali del Consiglio di Amministrazione nel corso dei quali le medesime sono espresse.

Il Comitato per la Remunerazione presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche e dei Dirigenti Strategici del Gruppo e valuta periodicamente l'adeguatezza della politica per la remunerazione nell'ambito della strategia della Società.

Il Comitato trasferisce al preventivo vaglio del Comitato Parti Correlate le proposte di attribuzione di compensi non conformi alla politica di remunerazione da ultimo approvata dai Soci, prima della formulazione delle medesime al Consiglio di Amministrazione, nonché le proposte di attribuzione di compensi ad Amministratori e/o Dirigenti Strategici che si qualifichino come Parti Correlate della Società. Ogni proposta viene adottata nel pieno rispetto di criteri di trasparenza e indipendenza, prendendo atto delle dichiarazioni dei soggetti eventualmente portatori di interesse rispetto a specifiche determinazioni del Comitato.

c. come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica di remunerazione

La Politica di remunerazione di BasicNet è determinata tenendo in considerazione gli aspetti del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società. Entrambi rispondono al fine di attrarre, mantenere e motivare le Risorse Umane dotate delle competenze necessarie a presidiare e sviluppare l'attività aziendale e a fondare i presupposti della crescita di medio-lungo periodo. In linea con la filosofia di BasicNet, le condizioni di lavoro dei dipendenti rivestono un ruolo determinante, accanto al compenso, per promuovere il senso di appartenenza al Gruppo e la costruzione dell'identità aziendale, a sua volta riconosciuto come fattore critico di successo per il perseguimento degli interessi a lungo termine e della

sostenibilità della Società. Coerentemente e a dimostrazione della centralità del fattore umano nella strategia aziendale, i dipendenti di BasicNet prestano la propria attività lavorativa nel contesto del BasicVillage, studiato per mettere al centro la persona, la quale può godere di una serie di servizi e spazi ricreativi di aggregazione. BasicNet garantisce ai propri dipendenti alcuni privilegi nell'accesso ai medesimi (e.g. la palestra) e fornisce servizi di base (e.g. parcheggio gratuito, fattorino per commissioni private, ritiro di pacchi) facilitatori per i dipendenti.

d. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Non sono intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della politica delle remunerazioni. Il Comitato ha fatto ricorso alla società Mercer nel valutare alcuni aspetti relativi ai compensi corrisposti.

e. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente.

La politica retributiva di BasicNet S.p.A., di seguito descritta, è stata predisposta con riferimento all'anno 2022, fatta salva ogni prerogativa dei nuovi organi sociali che saranno nominati per il prossimo triennio dall'Assemblea del prossimo 13 aprile.

La politica di remunerazione, che si presenta in sostanziale continuità con gli esercizi precedenti, si pone la finalità di stabilire, nell'interesse sociale, una remunerazione che risulti adeguata ad attrarre, mantenere e motivare Amministratori esecutivi e i Dirigenti strategici dotati delle qualità professionali adeguate a presidiare con successo l'attività gestionale della Società e del Gruppo e ad allineare gli interessi delle Risorse Umane con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per tutti gli Stakeholders in un orizzonte temporale di medio lungo periodo.

La politica di remunerazione va letta alla luce delle peculiarità della Società e della sua coerenza rispetto alla pregnante cultura aziendale e valoriale del Gruppo, che ne rappresenta un fattore chiave di successo. La filosofia di BasicNet nella gestione delle Risorse Umane si caratterizza per incentivare fortemente il senso di appartenenza al Gruppo. Tale senso di appartenenza è favorito ed espresso dalla stessa sede di lavoro: un Village, caratterizzato per la compresenza di uffici, residenze, negozi e servizi, e aree di aggregazione. Dalla filosofia aziendale nella gestione delle Risorse Umane conseguono i principi alla base della politica di remunerazione:

- (i) la remunerazione fissa remunera adeguatamente la prestazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti strategici individuati dal Consiglio di Amministrazione di BasicNet S.p.A.;
- (ii) la fidelizzazione e la tutela delle risorse del Gruppo, incentivandone la permanenza, attraverso lo sviluppo della crescita professionale interna, un ambiente di lavoro organizzato seguendo i principi del vivere umano (residenza, lavoro e tempo libero) con la volontà di soddisfare i bisogni "basici" dell'individuo, e il riconoscimento di *benefit* ai dipendenti (e.g. parcheggio gratuito, possibilità di usufruire di sconti e privilegi su palestra, acquisti di prodotti aziendali e accesso ai musei, consegna dei pasti a domicilio in caso di smart working, help desk per il ritiro di pacchi, servizio di fattorino per commissioni private);

- (iii) la mancata previsione *ex ante* del riconoscimento di remunerazioni variabili al raggiungimento di obiettivi di performance individuali, con l'obiettivo di incentivare il lavoro di squadra e il senso di appartenenza a BasicNet, massimizzando la focalizzazione delle sue persone sull'obiettivo aziendale, promuovendo l'interscambio di esperienze e il dialogo tra il management delle diverse società del Gruppo per il raggiungimento degli obiettivi, nonché il processo di problem solving e tempestiva attivazione per superare ostacoli di breve, garantendo flessibilità e adattabilità ai mutati contesti di operatività. Questo principio - che comporta la mancata adozione di sistemi incentivanti definiti *ex ante*, per non introdurre rigidità nel processo decisionale del management, in un'azienda che si contraddistingue per flessibilità, velocità di azione e reazione per cogliere le opportunità del mercato e tutelare il valore generato (scelta che ha sempre informato la Società fin dalla definizione del proprio Modello organizzativo, a rete, con licenziatario produttivi e commerciali) - prevede invece la possibilità di premiare i comportamenti distintivi *ex post*. Come tale la Politica di remunerazione è coerente rispetto alla cultura aziendale del Gruppo, che costituisce l'elemento di successo distintivo, radicato e pregnante di BasicNet.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, (ovvero il Presidente, o i Vice President responsabili di ciascuna funzione operativa, le “com”, con riferimento alle altre Risorse Umane del Gruppo), può quindi attribuire eventuali forme di premialità in favore dei Consiglieri esecutivi e/o di Dirigenti con responsabilità strategica e/o alle altre Risorse Umane del Gruppo, nella forma di erogazioni *una tantum*, in relazione al loro specifico apporto al raggiungimento, o per il raggiungimento, di particolari risultati strategici o gestionali o, in via ancor più eccezionale, con finalità di trattenere le risorse, così premiando e riconoscendo i talenti.

La politica, come anticipato, è in continuità con gli anni precedenti. Non sono state apportate modifiche, da un lato non avendo, la Società, ricevuto indicazioni in sede assembleare o di colloquio dell'Amministratore delegato con gli investitori, dall'altro essendo veicolata, come precedentemente elaborato, come elemento identitario del Gruppo funzionale all'allineamento degli interessi individuali per il perseguimento degli obiettivi aziendali.

- f. **Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.**

Remunerazione agli Amministratori non esecutivi.

Il compenso attribuito ai componenti del Consiglio di Amministrazione non Esecutivi per la loro carica è fissato dall'Assemblea all'atto della nomina.

Il Consiglio di Amministrazione attribuisce inoltre un compenso agli Amministratori chiamati a comporre i Comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione. Non è previsto un compenso aggiuntivo per gli Amministratori che sono nominati Presidenti dei Comitati endoconsiliari rispetto ai membri che compongono i Comitati.

È vigente una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile verso terzi degli Organi di Amministrazione (dei Direttori Generali, ove nominati, e dei Dirigenti con responsabilità strategiche) derivante dall'esercizio delle loro funzioni e finalizzata a tenere indenne i soggetti beneficiari e la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi di dolo.

Remunerazione agli Amministratori esecutivi.

La struttura dei compensi degli Amministratori esecutivi prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo rispetto a quello previsto dall'Assemblea per la generalità degli Amministratori, determinato in funzione delle deleghe ad essi assegnati e dell'impegno richiesto.

Tale remunerazione, deliberata dal Consiglio di Amministrazione ex articolo 2389 del Codice Civile terzo comma, su proposta del Comitato di Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, è composta da:

- un compenso fisso, commisurato alle responsabilità e ritenuto congruo nel remunerare le competenze, l'esperienza maturata e l'impegno connessi alla carica ricoperta da ciascun Amministratore con deleghe/Dirigente strategico. La componente fissa è adeguata a remunerare la prestazione dell'Amministratore con deleghe/Dirigente strategico in funzione delle responsabilità del proprio incarico;
- fermo restando che non esiste nessuna componente di remunerazione variabile contrattualizzata nella struttura dei compensi, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Parti Correlate, si riserva la facoltà di determinare un'eventuale quota di compenso aggiuntivo *una tantum* e di importo comunque inferiore ad un'annualità (RAL), in funzione dei particolari risultati conseguiti, funzionali al successo sostenibile di impresa, o per ragioni di *retention*.

g. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.

Oltre al compenso in misura fissa, possono essere previsti benefici non monetari che, in via esemplificativa, possono essere rappresentati da polizze sulla vita o sulla salute, intestate agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti Strategici. Inoltre, al Presidente di BasicNet S.p.A. è riservato, per la durata del suo mandato, l'uso dell'unità immobiliare sita all'interno del "BasicVillage" di Torino e denominata "Foresteria – *loft People on the Move*". La Società mette a disposizione delle Risorse Umane, per uso privato non esclusivo, l'utilizzo di mezzi di trasporto di proprietà aziendale.

h. Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance e finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto dei criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve periodo e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame della variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.

Il Gruppo non ha in essere piani di remunerazione variabile, né di breve né di lungo periodo, basati sul raggiungimento di obiettivi di performance, finanziari e non finanziari.

- i. **Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura delle componenti variabili di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi**

Il Gruppo non ha in essere piani di incentivazione basati sulla assegnazione di strumenti finanziari o altre componenti variabili di qualsivoglia natura erogabili al raggiungimento di obiettivi di *performance*.

- j. **Informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società.**

La struttura dei compensi fissi è diretta a determinare l'assunzione di comportamenti responsabili orientati allo sviluppo sostenibile dell'attività, perseguendo gli interessi di medio - lungo periodo sulla base delle strategie aziendali, consentendo di riorientare rapidamente le azioni a fronte di imprevisti o opportunità, senza le rigidità derivanti dall'incentivazione di comportamenti che si ritiene possano essere incoraggiati dalla contrattualizzazione di obiettivi predeterminati e specifici cui siano legati emolumenti variabili. Le retribuzioni fisse sono in linea con il mercato e le deleghe attribuite nel contesto degli specifici assetti organizzativi adottati dalla Società e dell'effettivo impegno richiesto, tali da non richiedere un'integrazione con componenti variabili per essere ritenute congrue. Tale strategia di remunerazione crea partecipazione e tensione al conseguimento del risultato aziendale alimentando il senso di appartenenza al Gruppo che, come in precedenza evidenziato, costituisce il pilastro della forte identità e cultura aziendale di BasicNet, a sua volta motori della sostenibilità della Società. Eventuali emolumenti variabili vengono attribuiti *ex post* e *una tantum*, a fronte del conseguimento di risultati particolarmente positivi funzionali ad incrementare le prospettive di crescita nel medio-lungo periodo della Società o a garantire la sua capacità di stare sul mercato.

Termini di maturazione dei diritti (cd. Vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito e indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione ex post della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*)

Non sono previste clausole contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili delle remunerazioni versate, anche alla luce della previsione di assegnazione dell'eventuale quota di compenso aggiuntivo *ex post*, sulla base di bilanci revisionati e approvati dall'Assemblea dei soci.

- k. **Eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione con indicazione dei periodi di mantenimento e criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.**

Questa previsione non è applicabile alle politiche remunerative di Gruppo.

- l. **Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, con specificazione di quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società.**

Il Consiglio di Amministrazione, su indicazione dell'Assemblea, e qualora non abbia provveduto l'Assemblea stessa in sede di nomina, determina l'ammontare dell'eventuale Trattamento di Fine Mandato con accantonamento annuale, per il triennio della carica, attraverso l'accensione presso primarie compagnie di assicurazioni, a nome della Società, di polizze di assicurazione, legate ad un premio annuo costante di importo pari alla quota di accantonamento a titolo di trattamento di fine mandato, a favore del Presidente. Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di deliberare eventuali accordi di non concorrenza con gli Amministratori esecutivi per un periodo determinato successivo alla cessazione del mandato prevedendone idonea remunerazione in linea con le prassi di mercato.

- m. **Eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali e pensionistiche diverse da quelle obbligatorie.**

Non sono previste coperture assicurative, ovvero previdenziali e pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, ad eccezione degli eventuali benefici non monetari rappresentati dalle polizze vita o integrative sulla salute.

È vigente una polizza assicurativa D&O – *Directors' & Officers' Liability* – a copertura della responsabilità civile verso terzi di Amministratori, Sindaci e Dirigenti per fatti riconducibili all'esercizio delle loro funzioni, escluso il caso di dolo. Trattasi di una copertura assicurativa (di natura strutturalmente non corrispettiva) stipulata autonomamente dalla Società a beneficio di tutti gli Amministratori e Sindaci del Gruppo.

- n. **Politica retributiva eventualmente seguita in riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti; (ii) all'attività di partecipazioni a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (Presidente, Vice Presidente).**

Gli Amministratori indipendenti e il Vice Presidente non percepiscono compensi differenziati rispetto ai compensi per la carica riconosciuti agli altri membri del Consiglio di Amministrazione.

I compensi per la partecipazione ai Comitati di Controllo e Rischi vengono deliberati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato di Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. I compensi per il Comitato di Remunerazione sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. Non è previsto un compenso aggiuntivo per i Presidenti dei Comitati endoconsiliari rispetto ai membri dei Comitati.

Il Presidente del Consiglio di amministrazione beneficia di una sensibile maggior remunerazione rispetto agli altri Amministratori (esecutivi e non esecutivi) in considerazione delle deleghe attribuite e dell'importanza del ruolo specifico e autonomo rispetto a quello degli altri consiglieri in materia di indirizzo e di allineamento dei comportamenti funzionali al conseguimento della crescita sostenibile, e quindi in ragione dei poteri, dei doveri e delle responsabilità affidati alla funzione. Il Vice Presidente non beneficia di remunerazioni particolari e diverse rispetto a quelle degli altri Amministratori, non essendo assegnatario di deleghe gestionali.

- o. **La politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società.**

BasicNet non ha assunto a riferimento politiche di remunerazione di altre società per la definizione della propria politica di remunerazione.

- p. **Elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.**

Considerata la mancata definizione *ex ante* di componenti di remunerazione variabile e di meccanismi per il loro riconoscimento, l'assegnazione di eventuali *bonus* o componenti di retribuzione aggiuntiva fissa, compresa l'assegnazione di benefici non monetari ai consiglieri di Amministrazione e ai Dirigenti strategici, rappresenta una deroga alla politica di remunerazione. Tale deroga è esercitata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato di Remunerazione, del Comitato Parti Correlate e del Collegio Sindacale.

Remunerazione dell'organo di controllo

La politica di remunerazione a favore dell'organo di controllo prevede un compenso fisso deliberato dall'Assemblea dei Soci al momento della nomina. Il compenso tiene conto delle responsabilità e dell'impegno dei componenti il Collegio sindacale e degli eventuali approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto, qualora formulati dal Collegio Sindacale uscente, in vista dell'Assemblea chiamata a determinare il compenso dell'organo di controllo.

Non sono previste componenti variabili a favore dell'organo di controllo.

È vigente una polizza assicurativa D&O - *Directors' & Officers' Liability* - a copertura della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali e Dirigenti per fatti riconducibili all'esercizio delle loro funzioni, escluso il caso di dolo. Trattasi di una copertura assicurativa (di natura strutturalmente non corrispettiva) stipulata autonomamente dalla Società a beneficio di tutti gli Amministratori e Sindaci del Gruppo.

SEZIONE 2

Prima Parte

Di seguito si espongono, in dettaglio, i compensi che compongono la remunerazione degli Amministratori, Sindaci e Dirigenti con responsabilità strategica della Società.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale alla data della presente Relazione risultano così composti.

Consiglio di Amministrazione

Nome e Cognome	Carica ricoperta nel Consiglio	Cariche ricoperte nei Comitati	
		Comitato per la Remunerazione	Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate
Marco Boglione	Presidente		
Daniela Ovazza	Vice Presidente non esecutivo	Componente	
Federico Trono	Amministratore Delegato - Dirigente della società		
Alessandro Boglione	Amministratore esecutivo - Dirigente della società		
Lorenzo Boglione	Amministratore esecutivo - Dirigente della società		
Veerle Bouckaert	Amministratore esecutivo - Dirigente della società		
Paola Bruschi	Amministratore esecutivo-Dirigente della società		
Elisa Corgi	Amministratore indipendente e non esecutivo	Componente	Componente
Cristiano Fiorio	Amministratore indipendente e non esecutivo		Componente
Francesco Genovese	Amministratore esecutivo - Dirigente della società		
Alessandro Jorio	Amministratore esecutivo - Dirigente della società		
Renate Hendlmeier	Amministratore indipendente e non esecutivo	Componente	Presidente
Adriano Marconetto	Amministratore indipendente e non esecutivo – <i>Lead independent director</i>	Componente	Componente
Carlo Pavesio	Amministratore non esecutivo	Presidente	

Collegio Sindacale

Nome e Cognome	Carica ricoperta nel Collegio
Maria Francesca Talamonti	Presidente
Sergio Duca	Sindaco effettivo
Alberto Pession	Sindaco effettivo
Giulia De Martino	Sindaco supplente
Maurizio Ferrero	Sindaco supplente

Il Consiglio di Amministrazione, alla luce della nuova definizione di Dirigente strategico, introdotta dalla delibera Consob 10 dicembre 2020, con riferimento alla disciplina in materia di operazioni con Parti correlate, ha individuato quali Dirigenti con responsabilità strategica l'Amministratore delegato Federico Trono, i Consiglieri di Amministrazione Lorenzo Boglione e Alessandro Boglione, anche Amministratori delegati di società strategiche per il Gruppo e il Consigliere di Amministrazione Paola Bruschi, Group CFO e Dirigente Preposto.

I compensi riportati nella Seconda Parte della presente Sezione sono riferiti all'esercizio 2021. Si premette che per tutti gli Amministratori e Sindaci è stata vigente anche nel 2021 la polizza assicurativa D&O – *Directors' & Officers' Liability* – (di natura strutturalmente non corrispettiva) a copertura della responsabilità civile verso terzi di Amministratori, Sindaci e Dirigenti per fatti riconducibili all'esercizio delle loro funzioni, escluso il caso di dolo. La copertura assicurativa è stata stipulata dalla Società a beneficio di tutti gli Amministratori e Sindaci del Gruppo.

- Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione**

L'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2019 ha deliberato di attribuire un compenso annuo pari a Euro 20 mila al lordo delle ritenute di legge per ciascuno dei Consiglieri di Amministrazione, in linea con il precedente mandato.

Remunerazione degli Amministratori esecutivi

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi il 19 aprile 2019, successivamente all'Assemblea che ha nominato i componenti del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2019-2021, ha deliberato i compensi ex articolo 2389 del codice civile degli Amministratori investiti particolari incarichi, in funzione delle deleghe a ciascuno attribuite, su proposta del Comitato di Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale. Tali compensi fissi sono stati aggiornati per tenere conto dell'aumento delle deleghe e responsabilità di taluni amministratori all'interno del Gruppo.

Nel 2021 sono stati corrisposti/maturati i seguenti compensi:

al **Presidente del Consiglio di Amministrazione** Marco Daniele Boglione:

- (a) un compenso di Euro 1 milione su base annua, al lordo delle ritenute di legge;
- (b) come da delibera assembleare, un accantonamento annuale di Euro 500 mila a titolo di Trattamento di Fine Mandato, a beneficio di una polizza di assicurazione accesa presso una primaria compagnia di assicurazioni, a nome della Società, legata ad un premio annuo costante di importo pari alla quota di accantonamento a titolo di trattamento di fine mandato deliberato, designando quali beneficiari del capitale garantito alla scadenza della polizza lo stesso Amministratore assicurato, o persone da lui indicate in caso di premorienza, attribuendo ai medesimi il diritto a percepire le eventuali plusvalenze derivanti dalla polizza assicurativa, da considerarsi ad integrazione della predetta indennità;
- (c) il pagamento annuo di un premio pari a Euro 22 mila per una polizza vita "temporanea caso morte a capitale costante" per un capitale assicurato di Euro 1,5 milioni;
- (d) l'uso dell'unità immobiliare sita all'interno del BasicVillage e denominata "Foresteria - *Loft People on the Move*" e il riconoscimento delle relative spese, per un valore di Euro 85 mila annui;
- (e) un premio *una tantum* di 200 mila Euro al lordo delle ritenute di legge, con delibera del Consiglio di Amministrazione, acquisiti i pareri favorevoli del Comitato per la Remunerazione, del Comitato Parti Correlate e del Collegio Sindacale, supportati da analisi di *benchmark* svolte da Mercer (si veda paragrafo – Dereghe alle politiche di remunerazione) per la gestione dell'azienda nell'anno di pandemia 2020.

- all'**Amministratore Delegato**, Federico Trono:

- a) un compenso di Euro 240 mila su base annua, al lordo delle ritenute di legge, in aggiunta alla retribuzione annua lorda quale dirigente della Società; Federico Trono non ha ricevuto compensi per il ruolo di amministratore ricoperto in altre società del Gruppo;
- b) un premio *una tantum* di 150 mila Euro attribuito dal Consiglio di Amministrazione in data 10 febbraio 2022 con parere favorevole del Comitato di Remunerazione, del Comitato Parti Correlate e del Collegio Sindacale a fronte dei risultati conseguiti dal Gruppo nel 2021 (si veda paragrafo – Dereghe alle politiche di remunerazione);

- agli altri **Consiglieri con deleghe**:

- 1) al Consigliere, Paola Bruschi, un compenso di Euro 40 mila annui per l'incarico di Dirigente Preposto al Controllo Contabile in BasicNet S.p.A., in aggiunta alla retribuzione annua lorda quale dirigente della Società;
- 2) al Consigliere Lorenzo Boglione, un compenso lordo annuo di Euro 255 mila in funzione dell'incarico di Amministratore Delegato di BasicTrademark S.r.l. in aggiunta alla retribuzione annua lorda quale dirigente della Società. Non ha ricevuto compensi per i ruoli nelle altre società del Gruppo (Presidente di BasicAir s.r.l., Presidente di TOS s.r.l., Vice Presidente per il business development di Basic Properties America Inc, e Amministratore di Kappa Europe S.A.S.);

- 3) al Consigliere Alessandro Boglione, un compenso lordo annuo di Euro 255 mila in funzione della carica operativa di Amministratore Delegato di BasicItalia S.p.A., in aggiunta alla retribuzione annua lorda quale dirigente della Società. Non ha ricevuto compensi per i ruoli nelle altre società del Gruppo (Presidente di Kappa Europe S.A.S., Presidente di BasicRetail S.r.l., Presidente di BasicNet Asia Ltd.).

- **Compensi per la partecipazione ai Comitati**

A ciascun membro del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate è stato assegnato un compenso di Euro 5 mila annui al lordo delle ritenute di legge, determinato nella riunione di Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2019, in continuità con il precedente mandato.

- **Benefici non monetari**

Riguardano il Presidente del Consiglio di Amministrazione, come elencati al punto precedente.

- **Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro**

Riguardano esclusivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione secondo quanto esposto nella Sezione I della presente Relazione, come elencati al punto precedente.

- **Indennità degli Amministratori in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto**

Riguardano il Presidente del Consiglio di Amministrazione secondo quanto esposto nella Sezione I della presente Relazione e i dirigenti del Gruppo (anche Amministratori) secondo quanto previsto ai sensi di legge ex art. 2120 del Codice Civile.

- **Deroghe alla politica di remunerazione**

In data 8 aprile 2021, il Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente del Comitato di Remunerazione, sentito il parere del Comitato Parti Correlate e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di attribuire un premio *una tantum* di 200.000 Euro al lordo delle ritenute di legge al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Le ragioni dell'attribuzione del premio *una tantum*, per la quale il Comitato di remunerazione ha svolto un'ampia attività istruttoria, risiedono nella prontezza e negli esiti con i quali il Presidente nel 2020 ha gestito gli impatti della pandemia Covid-19, definendo linee guida che hanno consentito di contenere gli effetti potenzialmente drammatici di tale evento, realizzando un risultato economico e patrimoniale superiore alle previsioni. Ai fini dell'analisi, il Comitato ha richiesto ad una società di primario *standing*, specializzata in materia di remunerazione un'analisi di *benchmark* retributivo esterno per il ruolo di Presidente esecutivo (fondatore e azionista) avendo riguardo a società quotate comparabili.

A fini di completezza e trasparenza dell'informativa e nel rispetto di un criterio di competenza, si segnala che il Consiglio di amministrazione tenutosi il 10 febbraio 2022 ha deliberato con il parere favorevole del Comitato di Remunerazione, del Comitato parti correlate e del Collegio Sindacale di attribuire un premio *una tantum* all'Amministratore Delegato Federico Trono di 150 mila Euro al lordo delle ritenute di legge, in considerazione degli importanti risultati conseguiti dal gruppo a beneficio della crescita di medio-lungo periodo e della *performance* economico-finanziaria del Gruppo nel corso del 2021.

Variazione delle tendenze relative alla remunerazione e ai compensi corrisposti dalla Società

Compensi corrisposti ai membri degli organi di Amministrazione e Controllo.

La tabella sottostante riporta i compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione e Controllo nel 2021 a confronto con il 2020, e nel 2020 a confronto con il 2019. Nel confronto tra i compensi corrisposti nell'anno 2020 rispetto all'anno 2019, occorre considerare che per alcuni Consiglieri di Amministrazione il 2019 è stato l'anno di primo mandato successivo alla nomina da parte dell'Assemblea tenutasi in data 19 aprile 2019. Per un migliore apprezzamento della variazione delle tendenze relative alla remunerazione corrisposta dalla Società nei due anni, è stata inserita una seconda tabella di confronto nella quale, per i dirigenti, si è tenuto conto della retribuzione percepita per l'intero esercizio 2019.

Amministratori	Variazione 2020/2021	Variazione 2019/2020	Variazione <i>pro- forma</i> 2019/2020
Marco Boglione Presidente e Amministratore Delegato	12,29%	2,6%	2,6%
Daniela Ovazza -Vice Presidente	--	--	--
Federico Trono Amministratore Delegato - (1)	38,7%	50,3%	28,3%
Lorenzo Boglione - (1) (2)	30,37%	52,2%	52,2%
Alessandro Boglione - (1) (2)	30,37%	52,2%	52,2%
Paola Bruschi - (1)	--	6,6%	6,6%
Veerle Bouckaert - (1) (2) (3)	-25,60%	94,7%	42,7%
Elisa Corghi	--	---	--
Francesco Genovese - (1)	39,34%	50,6%	0,4%
Cristiano Fiorio	--	--	--
Renate Hendlmeier	--	--	--
Alessandro Jorio - (1) (2) (3)	-25,14%	99,7%	39,8%
Adriano Marconetto	--	--	--
Carlo Pavesio	--	--	--

(1) Inclusa la remunerazione come dirigente

(2) Nel 2020 aveva beneficiato di un premio una tantum (si veda paragrafo - Dereghe alla politica di remunerazione- Sezione 1)

(3) La diminuzione del 2021 è dovuta al fatto che nel 2020 aveva beneficiato di un premio una tantum.

Amministratori	Variazione 2020/2021	Variazione 2019/2020	Variazione <i>pro- forma</i> 2019/2020
Collegio Sindacale			
Maria Francesca Talamonti	--	--	--
Sergio Duca	--	--	--
Alberto Pession	--	--	--

Risultati della società

Di seguito le informazioni di confronto, relativamente all'ultimo triennio, degli indicatori reddituali della Società.

Indicatore (1)	Variazione 2021/2020	Variazione 2020/2019	Variazione 2019/2018
Fatturato consolidato	+14,1%	-20,6%	11,8%
EBITDA	+123,2%	-75,3%	28,7%
Utile netto consolidato	+136,9%	-59,2%	13,6%

(1) Dati tratti dai bilanci consolidati di BasicNet.

Remunerazione media, calcolata su base equivalente a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai membri degli organi di amministrazione e controllo

La remunerazione media dei dipendenti di BasicNet S.p.A., diversi dai membri dell'organo amministrativo e dell'organo di controllo è cresciuta del 3,6% nel 2021 rispetto all'esercizio precedente.

Escludendo gli impatti differenziali del ricorso alla cassa integrazione, la retribuzione media dei dipendenti diversi dai membri degli organi di amministrazione nel 2020 avrebbe registrato un aumento del 3,5% (in luogo del calo indicato in tabella pari al -8,2%) rispetto al 2019.

Remunerazione media dei dipendenti diversi dai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale	Variazione 2021/2020	Variazione 2020/2019
Retribuzione media (1)	+3,6%	-8,2%
Numero medio di dipendenti della capogruppo BasicNet S.p.A.	224	222

(1) Include la retribuzione annua lorda e i premi quantificati con riferimento all'anno di maturazione

Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente, nelle singole determinanti, i compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali. È fornita separata indicazione dei compensi percepiti da società controllate e/o collegate. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno. I compensi sono indicati per competenza. Le indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro sono indicate nel periodo in cui sono maturate, anche se non ancora corrisposte, per le cessazioni intervenute nel corso dell'esercizio o in Relazione al termine del mandato e/o rapporto.

Nome e Cognome	Carica Ricoperta	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Consiglieri di Amministrazione											
Marco Boglione (1)	Presidente	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2021	1.020.000		200.000		107.071	500.000	1.827.071	
(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				1.020.000	-	200.000		107.071	500.000	1.827.071	
Daniela Ovazza (2)	Vice Presidente	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2021	20.000	5.000					25.000	
(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				20.000	5.000					25.000	
Federico Trono (3)	Amministratore Delegato	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2021	390.184		150.000				540.184	
(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				390.184	-	150.000				540.184	
Lorenzo Boglione (4)	Consigliere	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2021	112.012						112.012	
(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				367.012	-	-				367.012	
Alessandro Boglione (5)	Consigliere	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2021	112.012						112.012	
(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				367.012	-	-				367.012	
Veerle Bouckaert (6)	Consigliere	01/01/2021-31/12/2021		104.936						104.936	
(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				114.936	-	-				114.936	
Paola Bruschi (7)	Consigliere	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2021	200.293						200.293	
(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				200.960	-	-			-	200.960	
Elisa Corgi (8)	Consigliere	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2021	20.000	10.000					30.000	
(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				20.000	10.000		-			30.000	
Cristiano Fiorio (9)	Consigliere	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2021	20.000	5.000					25.000	
(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				20.000	5.000		-			25.000	
Francesco Genovese (10)	Consigliere	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2021	111.052						111.052	
(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				111.052	-					111.052	
Renate Hendmeier (11)	Consigliere	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2021	20.000	10.000					30.000	
(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				20.000	10.000		-			30.000	
Alessandro Jorio (12)	Consigliere	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2021	119.472						119.472	
(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				119.472	-					119.472	
Adriano Marconetto (13)	Consigliere indipendente	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2021	20.000	10.000					30.000	
(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				20.000	10.000		-			30.000	
Carlo Pavesio (14)	Consigliere indipendente	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2021	20.000	5.000					25.000	
(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				20.000	5.000		-			25.000	
Totale generale				2.810.628	45.000	350.000	-	107.071	500.000	3.812.699	-
Descrizione della Carica											
Nome e Cognome	Carica Ricoperta	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Maria Francesca Talamonti	Presidente	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2021	36.000						36.000	
(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				36.000						36.000	
Sergio Duca	Sindaco Effettivo	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2021	24.000						24.000	
(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				24.000						24.000	
Alberto Pession (15)	Sindaco Effettivo	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2021	24.000						24.000	
(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				45.700						45.700	

- (1) Compenso comprensivo dei 20.000 Euro al lordo delle ritenute di legge attribuiti dall'Assemblea, del compenso di 1.000.000 Euro al lordo delle ritenute di legge quale Presidente esecutivo della società. I "benefici non monetari" si riferiscono a una polizza vita "temporanea caso morte a capitale costante" per un capitale assicurato di Euro 1,5 milioni, per Euro 22.065, e all'uso dell'unità immobiliare sita all'interno del BasicVillage e denominata "Foresteria - Loft People on the Move" e delle relative spese, del valore normale di 85 mila Euro annui. Il bonus pari a Euro 200.000 lordi è stato deliberato dal cda del 18 aprile 2021.

Gli "altri compensi" si riferiscono all'accantonamento annuale di competenza a titolo di TFM.

- (2) Compenso al lordo delle ritenute di legge quale membro del Comitato di Remunerazione.
- (3) Compenso comprensivo dei 20.000 Euro al lordo delle ritenute di legge attribuiti dall'Assemblea per la carica di Amministratore, del compenso di 240.000 Euro al lordo delle ritenute di legge quale Amministratore delegato della Società e della retribuzione come dirigente della Società. Il premio *una tantum*, a valere sull'esercizio 2021 è stato assegnato dal cda nella riunione del 10 febbraio 2022.
- (4) Il compenso in BasicNet è comprensivo dei 20.000 Euro al lordo delle ritenute di legge attribuiti dall'Assemblea per la carica di Amministratore e della retribuzione come dirigente della società. Il compenso in altre società è percepito quale Amministratore Delegato di Basic Trademark S.r.l.
- (5) Il compenso in BasicNet è comprensivo dei 20.000 Euro al lordo delle ritenute di legge attribuiti dall'Assemblea per la carica di Amministratore e della retribuzione come dirigente della società. Il compenso in altre società è percepito quale Amministratore Delegato di BasicItalia S.p.A.
- (6) Il compenso in BasicNet è comprensivo dei 20.000 Euro al lordo delle ritenute di legge attribuiti dall'Assemblea per la carica di Amministratore e della retribuzione come dirigente della società. Il compenso in altre società è percepito quale Consigliere Delegato di Basic Trademark S.r.l.
- (7) Il compenso in BasicNet è comprensivo dei 20.000 Euro al lordo delle ritenute di legge attribuiti dall'Assemblea per la carica di Amministratore, della retribuzione come dirigente della società e del compenso per l'incarico di Dirigente preposto alle scritture contabili e Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e gestione rischi, attribuitole dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 19 aprile 2019.
- (8) Compenso quale membro del Comitato di Remunerazione (Euro 5.000 al lordo delle ritenute di legge) e del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate (Euro 5.000 al lordo delle ritenute di legge).
- (9) Compenso quale membro del Comitato di Remunerazione (Euro 5.000 al lordo delle ritenute di legge) e del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate (Euro 5.000 al lordo delle ritenute di legge).
- (10) Compenso al lordo delle ritenute di legge comprensivo della retribuzione come dirigente della società.
- (11) Compenso quale membro del Comitato di Remunerazione (Euro 5.000 al lordo delle ritenute di legge) e Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate (Euro 5.000 al lordo delle ritenute di legge).
- (12) Il compenso in BasicNet è comprensivo dei 20.000 Euro al lordo delle ritenute di legge attribuiti dall'Assemblea e della retribuzione come dirigente della società.
- (13) Compenso quale membro del Comitato di Remunerazione (Euro 5.000 al lordo delle ritenute di legge) e del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate (Euro 5.000 al lordo delle ritenute di legge).
- (14) Compenso quale Presidente del Comitato di Remunerazione (Euro 5.000 al lordo delle ritenute di legge).
- (15) Compensi da controllate percepite come Sindaco effettivo delle controllate BasicVillage S.p.A. (4.200 Euro al lordo delle ritenute di legge), BasicItalia S.p.A. (12.000 Euro al lordo delle ritenute di legge) e K-Way S.p.A. (5.500 Euro al lordo delle ritenute di legge).

Tabella 2 - Partecipazioni dei componenti degli organi di Amministrazione e di controllo e dei Dirigenti con responsabilità strategica

A seguire si indicano le partecipazioni azionarie in BasicNet S.p.A. detenute dai componenti degli organi di Amministrazione e di controllo e dei Dirigenti con responsabilità strategica.

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine del 2020	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine del 2021
Marco Boglione(*)	Presidente	BasicNet	20.517.733			20.517.733
Lorenzo Boglione	Consigliere	BasicNet	21.580			21.580
Alessandro Boglione	Consigliere	BasicNet	14.604			14.604
Renate Hendlmeier	Consigliere	BasicNet	2.000			2.000
Carlo Pavesio	Consigliere	BasicNet	100.000			100.000

(*) di cui 20.206.065 azioni possedute attraverso la controllata BasicWorld S.r.l. e 311.668 azioni possedute direttamente.

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Marco Daniele Boglione