

***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: 8 marzo 2024

SOMMARIO

Glossario	3
Premessa	5
SEZIONE 1	6
SEZIONE 2	16
Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.....	22
Tabella 2 - Partecipazioni dei componenti degli organi di Amministrazione e di controllo e dei Dirigenti con responsabilità strategica	25

Glossario

Amministratori	I membri del Consiglio di Amministrazione di BasicNet S.p.A.
BasicNet o Società	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 Strategici	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).
Gruppo	BasicNet e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.
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.
Piano Azionario	Il piano "Stock Grant 2024 – 2027" basato su azioni BasicNet S.p.A. da sottoporre all'Assemblea di BasicNet del 16 aprile 2024, finalizzato alla fidelizzazione e all'incentivazione dei dipendenti e degli amministratori della Società e/o delle società dalla stessa controllate.
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.

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.

Sindaci

I membri del Collegio Sindacale di BasicNet S.p.A.

Testo Unico della Finanza o TUF

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

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 8 marzo 2024.

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

- Sezione I): descrive, con riferimento all'esercizio 2024 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 16 aprile 2024 per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, 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 2023 dalla Società e dalle società controllate da BasicNet S.p.A. 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 16 aprile 2024.

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 2024), nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato 1Info (www.1info.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, la retribuzione annuale dei Sindaci, per l'intero periodo di durata del loro ufficio, ai sensi dell'articolo 2402 del Codice Civile;
- approva i piani di incentivazione su base azionaria proposti dal Consiglio di Amministrazione, rimettendo al Consiglio stesso la loro attuazione;
- 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 del 13 aprile 2023 ha approvato il documento esprimendosi come segue:
 - voti favorevoli: n. 28.647.718 pari al 91,9% dei presenti in assemblea;
 - voti contrari: n. 2.514.643 pari all' 8,1% 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 del 13 aprile 2023, ha espresso un giudizio positivo con:
 - voti favorevoli: n. 28.647.718 pari al 91,9% dei presenti in assemblea;
 - voti contrari: n. 2.514.643 pari all' 8,1% dei presenti in assemblea;

- il **Consiglio di Amministrazione** che:

- elabora ed approva 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;
- attribuisce, previo parere del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Parti Correlate, 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;
 - definisce e dà attuazione ai piani di compenso basati su azioni o strumenti finanziari deliberati dall'Assemblea;
 - può delegare ai responsabili di ciascuna funzione operativa (c.d. ".com"), la competenza in termini di remunerazione per i Dirigenti e le altre Risorse della Società, e dare indicazione agli Amministratori delegati delle Società controllate di definire la remunerazione per i Dirigenti e le altre rispettive Risorse, anche con riferimento a eventuali meccanismi premiali, di volta in volta individuati nell'ambito del budget di ciascuna Società;
- il **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, che:
- propone la Politica di Remunerazione del Gruppo sottponendola al parere del Comitato Remunerazione e all'approvazione del CdA;
 - propone gli interventi retributivi per i singoli Amministratori Esecutivi sottponendoli al parere del Comitato Remunerazione e all'approvazione del CdA;
 - fornisce al Comitato di Remunerazione le informazioni necessarie per la formulazione delle proposte in merito ai criteri per la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e per i Dirigenti Strategici;
- 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 investiti 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 di Remunerazione attualmente in carica è stato nominato nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 13 aprile 2022 ed è composto dagli Amministratori non esecutivi Carlo Pavesio (Presidente) e Daniela Ovazza, e dagli Amministratori non esecutivi e indipendenti Piera Braja e Francesco Calvo.

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 a garanzia del buon funzionamento del medesimo.

Il Comitato si riunisce su convocazione del Presidente del Comitato, o quando lo richieda il Presidente del Consiglio di Amministrazione, 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 per estratto o integralmente 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**

Il Gruppo riconosce la centralità delle Risorse Umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia il contributo professionale delle persone che operano in un ambiente favorevole alla crescita professionale e umana. In questo contesto 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 per il perseguitamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società.

Ai dipendenti e ai collaboratori sono offerte opportunità di crescita sulla base del merito, delle competenze professionali e della partecipazione nei processi di sviluppo aziendali, anche attraverso un sistema automatico e scadenzato che permette una valutazione periodica delle performance e l'eventuale revisione della posizione.

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. Le attività lavorative sono svolte nelle sedi studiate per mettere al centro la persona, la quale può godere di una serie di servizi e spazi adeguati all'attività lavorativa e ricreativa di aggregazione.

Ulteriori informazioni circa le politiche di BasicNet in tema di gestione dei temi sociali e attinenti alle Risorse Umane sono contenute nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario, inclusa nella Relazione sulla Gestione, pubblicata sul sito www.basicnet.com sezione Dati finanziari/Bilanci.

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

Non sono intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.

e. Finalità perseguiti 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 2024.

La politica di remunerazione, 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 perseguitamento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per tutti gli stakeholders in un orizzonte temporale di medio lungo periodo.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione nella riunione dell'8 marzo 2024 ha deliberato, sentito il parere del Comitato di Remunerazione, di sottoporre all'Assemblea di BasicNet del 16 aprile 2024, l'introduzione di un piano di remunerazione e incentivazione basato su azioni per fidelizzare o attrarre soggetti che svolgono o svolgeranno ruoli di rilevanza nel perseguitamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società.

La politica di remunerazione, che è in linea con la filosofia di BasicNet perseguita nella gestione delle Risorse Umane, si caratterizza per incentivare fortemente il senso di appartenenza al Gruppo. Tale senso di appartenenza è favorito ed espresso dalle stesse sedi di lavoro, caratterizzate dalla 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, è ordinariamente caratterizzata dallo sviluppo della crescita professionale interna, da 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 dal riconoscimento di servizi ai dipendenti (e.g. parcheggio gratuito, possibilità di usufruire di sconti e privilegi su acquisti di prodotti aziendali, palestra e accesso ai musei, servizi di mensa diffusa e consegna dei pasti a domicilio in caso di smart working, help desk per il ritiro di pacchi, servizio di fattorino per commissioni private);

- (iii) possibilità di premiare a breve periodo i comportamenti distintivi *ex post*, coerentemente con la cultura aziendale del Gruppo. Il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, (ovvero il Presidente, o i Vice Presidenti responsabili di ciascuna funzione operativa, le “.com”, con riferimento alle altre Risorse Umane del Gruppo), può attribuire eventuali forme di premialità in favore dei Consiglieri esecutivi e/o di Dirigenti Strategici 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. Questo principio comporta la mancata adozione di sistemi incentivanti di breve periodo 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 seguita dalla Società fin dalla definizione del proprio Modello organizzativo);
- (iv) Come sopra indicato, il Consiglio, nella consapevolezza di dotarsi di uno strumento di incentivazione nel medio-lungo periodo, intende sottoporre all’Assemblea un piano azionario finalizzato alla fidelizzazione delle proprie risorse. La Società, non ha ricevuto in sede assembleare o di colloquio dell’Amministratore delegato con gli investitori, indicazioni nel merito sulla politica di remunerazione. I criteri fondanti della politica di remunerazione, come illustrati più approfonditamente ai punti precedenti, sono in continuità con gli anni precedenti.

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 assegnate 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. Tali compensi fissi sono stati aggiornati per tenere conto dell'aumento delle deleghe e responsabilità di taluni amministratori all'interno del Gruppo;
- 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* in funzione dei particolari risultati conseguiti, funzionali al successo sostenibile di impresa, o per ragioni di *retention*.
- Qualora l'Assemblea del 16 aprile 2024 approvasse la proposta di istituire un piano di compensi da attuarsi mediante l'assegnazione gratuita di azioni gli Amministratori esecutivi potrebbero esserne beneficiari.

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 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 Consiglio, nella riunione dell'8 marzo 2024, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea dei soci l'approvazione di un piano denominato "Stock Grant 2024-2027" da attuarsi mediante l'assegnazione gratuita di azioni quale strumento di incentivazione e fidelizzazione volto a coinvolgere soggetti che – a giudizio dell'Organo Delegato alla sua attuazione – possano risultare strategici per la Società nel contribuire alla sua crescita, sviluppo e creazione di valore. Tale strumento, subordinatamente e all'esito della relativa approvazione assembleare, introdurrebbe, a decorrere dal 2024, una componente variabile della retribuzione di medio – lungo periodo.

Gli aspetti relativi all'attuazione del Piano saranno definiti dall'Organo Delegato, inteso come il Consiglio di amministrazione della Società, ovvero uno o più dei suoi componenti ai quali il Consiglio di amministrazione abbia delegato, in tutto o in parte, l'attuazione del Piano ai sensi della delibera dell'Assemblea

Il piano, oggetto della proposta del Consiglio di Amministrazione, presenta le seguenti caratteristiche:

- ha per oggetto l'attribuzione gratuita di massimi complessivi 2.000.000 (due milioni) Diritti che attribuiscono ai Beneficiari il diritto a ricevere a titolo gratuito massime complessive n. 2.000.000 (due milioni) azioni BasicNet, subordinatamente al verificarsi delle Condizioni di Maturazione.
- Beneficiari sono i Dipendenti e gli Amministratori della Società e delle Controllate, come di volta in volta individuati dall'Organo Delegato.;
- il numero dei Diritti da attribuire a ciascun Beneficiario nell'ambito del Piano sarà stabilito dall'Organo Delegato considerando, tra l'altro: la rilevanza del ruolo ricoperto nell'ambito del Gruppo; la criticità del mantenimento del rapporto con il Beneficiario; il contributo del Beneficiario alla creazione di valore della Società; il talento e le potenzialità del Beneficiario; la competenza e la conoscenza del settore nel quale opera il Gruppo;
- le Condizioni di Maturazione potranno essere fissate entro un periodo minimo di due anni e massimo di cinque anni;
- la maturazione dei Diritti è condizionata al verificarsi delle Condizioni di Maturazione, costituite con riferimento a ciascun Beneficiario, a discrezione dell'Organo Delegato: che potranno essere costituite dal solo obiettivo di permanenza ovvero potranno comprendere insieme all'obiettivo di permanenza, gli obiettivi di performance e/o gli obiettivi personali, e/o gli obiettivi di sostenibilità.;
- si articola in quattro Periodi di Performance che potranno avere una durata minima di un biennio e massima di un quinquennio ciascuno L'attribuzione dei Diritti potrà avvenire nei periodi qui di seguito indicati:
 - entro il 31 dicembre 2024 (Primo Periodo di Attribuzione); e successivamente
 - entro il 31 dicembre 2025 (Secondo Periodo di Attribuzione); e successivamente
 - entro il 31 dicembre 2026 (Terzo Periodo di Attribuzione); e successivamente
 - entro il 31 dicembre 2027 (Quarto Periodo di Attribuzione).

L'assegnazione delle Azioni al beneficiario avverrà subordinatamente alla verifica della realizzazione degli obiettivi indicati nella Lettera di Attribuzione.

Il piano non prevede clausole di lock up e di claw back.

Il documento informativo sul Piano 2024-2027, redatto ai sensi dell'articolo 84-bis e all'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti, è consultabile sul sito Internet della Società www.basicnet.com.

- i. **Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento 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**

Alla data di approvazione della presente relazione, 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*.

Per informazioni circa il Piano Azionario si rinvia alla precedente lettera h).

- 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, perseguito 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 di breve periodo 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.

Nello stesso senso, la proposta del Consiglio di approvazione di un piano di compensi da attuarsi mediante l'assegnazione gratuita di azioni quale strumento di incentivazione e fidelizzazione è proprio volta, come di seguito illustrato alla precedente lettera h), a coinvolgere soggetti che possano risultare strategici per la Società nel contribuire alla sua crescita, sviluppo e creazione di valore sostenibili sul medio-lungo periodo.

- k. **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.

- l. **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.

Per informazioni circa il Piano Azionario si rinvia alla precedente lettera h).

- m. **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.

n. 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.

o. Politica retributiva eventualmente seguita in riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti; (ii) all'attività di partecipazioni a comitati e (iii) al Presidente del Consiglio di Amministrazione e ai Vicepresidenti

Gli Amministratori indipendenti 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 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, oltreché delle deleghe attribuite.

I Vicepresidenti che con il presente mandato sono anche amministratori delegati percepiscono un compenso in linea con quello degli altri Amministratori esecutivi, che tiene conto anche delle deleghe operative dai medesimi ricoperte nelle società strategiche del Gruppo.

p. 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.

- q. **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 di breve periodo 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.

Ai fini della Politica di Remunerazione, sono considerati quali Dirigenti con responsabilità strategica gli Amministratori di BasicNet con deleghe. Nelle società controllate non sono presenti dirigenti con responsabilità strategiche, in quanto le decisioni strategiche sono adottate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, dai Vicepresidenti e dall'Amministratore delegato di BasicNet S.p.A., nei limiti dei poteri agli stessi attribuiti.

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 con deleghe		
Alessandro Boglione	Vicepresidente con deleghe		
Lorenzo Boglione	Vicepresidente con deleghe		
Maria Boglione	Amministratore non esecutivo		
Federico Trono	Amministratore Delegato		
Veerle Bouckaert	Amministratore esecutivo - Dirigente della società		
Piera Braja	Amministratore indipendente e non esecutivo	Componente	Presidente
Paola Bruschi	Amministratore esecutivo - Dirigente della società		
Francesco Calvo	Amministratore indipendente e non esecutivo	Componente	Componente
Cristiano Fiorio	Amministratore indipendente e non esecutivo		Componente
Monica Gamberoni	Amministratore esecutivo - Dirigente della società		
Francesco Genovese	Amministratore esecutivo - Dirigente della società		
Daniela Ovazza	Amministratore non esecutivo	Componente	
Carlo Pavesio	Amministratore non esecutivo	Presidente	

Collegio Sindacale

Nome e Cognome	Carica ricoperta nel Collegio
Ugo Palumbo	Presidente
Gianna Luzzati	Sindaco effettivo
Alberto Pession	Sindaco effettivo
Simonetta Mattei	Sindaco supplente
Riccardo Garbagnati	Sindaco supplente

I compensi riportati nella Seconda Parte della presente Sezione sono riferiti all'esercizio 2023, in base al criterio di competenza.

- **Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione**

L'Assemblea degli Azionisti del 13 aprile 2022 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 29 aprile 2022, successivamente all'Assemblea che ha nominato i componenti del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2025 ha deliberato i compensi ex articolo 2389 del Codice Civile degli Amministratori investiti di particolari incarichi, in funzione delle deleghe a ciascuno attribuite, su proposta del Comitato di Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale. I compensi fissi sono stati aggiornati per tenere conto dell'aumento delle deleghe e responsabilità di taluni amministratori all'interno del Gruppo e sono stati attribuiti come segue:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Daniele Boglione:
 - un compenso di Euro 1,2 milioni su base annua, un compenso per la carica di consigliere, pari a Euro 20.000 su base annua al lordo delle ritenute di legge; oltre a:
 - come da delibera assembleare, in continuità con il triennio precedente, un accantonamento annuale di Euro 500 mila a titolo di Trattamento di Fine Mandato, proponendo di procedere all'accensione, presso una primaria compagnia di assicurazioni, a nome della Società, di una polizza di assicurazione, legata ad un premio annuo costante di importo pari alla quota di accantonamento a titolo di trattamento di fine mandato deliberato e di designare 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;
 - in continuità con il triennio precedente, una polizza vita "temporanea caso morte a capitale costante" per un capitale assicurato di Euro 1,5 milioni;
 - in continuità con il triennio precedente, l'uso dell'unità immobiliare sita all'interno del BasicVillage e denominata "Foresteria - Loft People on the move" e il riconoscimento delle relative spese, del valore normale di 85 mila Euro annui;

- al Vicepresidente Alessandro Boglione: un compenso di Euro 355 mila su base annua, al lordo delle ritenute di legge, che si aggiunge alla retribuzione spettantegli come dirigente, pari a Euro 91.000, e al compenso per la carica di consigliere, pari a Euro 20.000 su base annua, per un compenso totale pari a Euro 466.000. Il compenso è percepito nelle società del Gruppo dove Alessandro Boglione ricopre la carica di Presidente/Amministratore Delegato. In relazione al maggior impegno derivante dalla gestione delle società “marchio” per le quali è stata completata la riorganizzazione. Il Consiglio di Amministrazione di BasicNet Spa nella riunione dell’8 marzo 2024 ha deliberato di aumentare, a decorrere dal 1° gennaio 2024, il compenso su base annua da 355 mila Euro a 455 mila Euro al lordo delle ritenute di legge oltre alla retribuzione spettantegli come dirigente e al compenso per la carica di consigliere, pari a Euro 20.000 su base annua;
- al Vicepresidente Lorenzo Boglione: un compenso di Euro 355 mila su base annua, al lordo delle ritenute di legge, che si aggiunge alla retribuzione spettantegli come dirigente, pari a Euro 91.000, e al compenso, per la carica di consigliere pari a Euro 20.000 su base annua, per un compenso totale pari a Euro 466.000. Il compenso è percepito nelle società del Gruppo dove Lorenzo Boglione ricopre la carica di Presidente/Amministratore Delegato. In relazione al maggior impegno derivante dalla gestione delle società “marchio per le quali è stata completata la riorganizzazione. Il Consiglio di Amministrazione di BasicNet Spa nella riunione dell’8 marzo 2024 ha deliberato di aumentare, a decorrere dal 1° gennaio 2024, il compenso su base annua da 355 mila Euro a 455 mila Euro al lordo delle ritenute di legge oltre alla retribuzione spettantegli come dirigente e al compenso per la carica di consigliere, pari a Euro 20.000 su base annua;
- all’Amministratore Delegato Federico Trono: un compenso di Euro 240 mila su base annua, al lordo delle ritenute di legge, che si aggiungerà alla retribuzione spettantegli come dirigente, pari a Euro 128.745, e al compenso per la carica di consigliere, pari a Euro 20.000 su base annua, per un compenso totale pari a Euro 388.745. Tale compenso andrà anche a remunerare le cariche in seno al Consiglio di Amministrazione delle altre società del Gruppo. In relazione al maggior impegno derivante dalla gestione delle società “marchio per le quali è stata completata la riorganizzazione. Il Consiglio di Amministrazione di BasicNet Spa nella riunione dell’8 marzo 2024 ha deliberato di aumentare, a decorrere dal 1° gennaio 2024, il compenso su base annua da 240 mila Euro a 290 mila Euro al lordo delle ritenute di legge oltre alla retribuzione spettantegli come dirigente e al compenso per la carica di consigliere, pari a Euro 20.000 su base annua;
- al Consigliere Paola Bruschi: oltre alla retribuzione linda annua come dirigente della Società pari a Euro 138.745 e al compenso per la carica di consigliere pari a Euro 20.000 su base annua, un compenso di 40 mila Euro su base annua quale Dirigente Preposto al Controllo Contabile in BasicNet S.p.A., per un compenso totale pari a 198.745 Euro;
- al Consigliere Francesco Genovese una retribuzione linda annua come dirigente della Società pari a Euro a 120.049 Euro, oltre al compenso per la carica di consigliere pari a Euro 20.000 su base annua, per un totale di 140.049 Euro;
- al Consigliere Veerle Bouckaert una alla retribuzione linda annua come dirigente della Società pari a Euro 114.000 Euro, oltre alla conferma dell’emolumento annuo di 10 mila Euro su base annua quale Consigliere Delegato di Kappa Srl e al compenso per la carica di consigliere pari a Euro 20.000 su base annua, per un totale di 144.000 Euro.

- **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 29 aprile 2022, 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 i dirigenti del Gruppo (anche Amministratori) secondo quanto previsto ai sensi di legge ex art. 2120 del Codice Civile.

- **Deroghe alla politica di remunerazione**

Il Consiglio di amministrazione tenutosi l'8 marzo 2024 ha deliberato, con il parere favorevole del Comitato di Remunerazione, del Comitato parti correlate e del Collegio Sindacale di attribuire, in considerazione delle attività svolte nel 2023 che hanno posto le basi per la crescita di medio-lungo periodo.

- a Lorenzo Boglione, Vicepresidente operativo della Società, nonché con incarichi apicali operativi in diverse altre società del Gruppo, un premio una tantum di 100 mila Euro al lordo delle ritenute di legge);
- ad Alessandro Boglione, Vicepresidente operativo della Società, nonché con incarichi apicali operativi in diverse altre società del Gruppo, un premio una tantum di 100 mila Euro al lordo delle ritenute di legge;
- a Federico Trono, Amministratore Delegato della Società, nonché con incarichi apicali operativi in diverse altre società del Gruppo, un premio una tantum all'Amministratore Delegato Federico Trono di 50 mila Euro al lordo delle ritenute di legge;

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

Compensi corrisposti ai membri degli organi di Amministrazione e Controllo.

Le tabelle che seguono forniscono informazioni di confronto, dal 2019, delle variazioni annuali:

- della remunerazione totale degli Amministratori esecutivi di competenza di ciascun esercizio,
- dei risultati della Società,
- della retribuzione annua media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, diversi dagli amministratori, della Società

Amministratori	Variazione 2023/2022	Variazione 2022/2021	Variazione 2021/2020	Variazione 2020/2019
Marco Boglione - Presidente e Amministratore Delegato (1)	3,2%	-2,0%	12,3%	2,6%
Lorenzo Boglione – Vicepresidente Amministratore Delegato (2)(3)	-20,6%	95,3%	30,4%	52,2%
Alessandro Boglione – Vicepresidente Amministratore Delegato (2) (3)	-20,6%	95,3%	30,4%	52,2%
Federico Trono - Amministratore Delegato (2) (4)	-20,0%	-9,3%	38,7%	29,8%
Paola Bruschi - CFO e Dirigente preposto alle scritture contabili (2)	1,0%	-0,5%	-0,3%	6,6%
Veerle Bouckaert – Amministratore Esecutivo (2) (5)	7,5%	18,7%	-25,6%	43,9%
Francesco Genovese – Amministratore Esecutivo (2)	7,7%	19,3%	39,3%	9,6%

- 1) Nel 2021 aveva beneficiato di un premio una tantum di 200.000 Euro.
- 2) Inclusa la remunerazione come dirigente.
- 3) Nel 2020 aveva beneficiato di un premio una tantum di 70.000 Euro, nel 2023 ha beneficiato di un premio una tantum di 50.000 Euro attribuito da K-Way S.p.A. e di 200.000 attribuito da BasicNet S.p.A. (deliberato nel 2023, di competenza del 2022) in relazione ai risultati consultativi nel 2022. Nel 2023 ha beneficiato di un premio una tantum di 100.000 Euro (deliberato nel 2024, di competenza del 2023). Gli altri aumenti sono dovuti all'assunzione della carica di Amministratore Delegato in alcune società strategiche del Gruppo, deliberati nel 2022.
- 4) Nel 2021 ha beneficiato di un premio una tantum di 150.000, nel 2022 ha beneficiato di un premio una tantum di 100.000 Euro (deliberato nel 2023, di competenza del 2022) in relazione ai risultati consultativi nel 2022, nel 2023 ha beneficiato di un premio una tantum di 50.000 Euro (deliberato nel 2024, di competenza del 2023).
- 5) Nel 2020 aveva beneficiato di un premio una tantum di 40.000 Euro.

I compensi per gli Amministratori non esecutivi e per la partecipazione ai comitati endoconsiliari non sono variati nei periodi di riferimento. Le modifiche sono relative alla variazione di alcuni membri del Consiglio e dei comitati endoconsiliari rispetto ai precedenti mandati.

I compensi del Collegio Sindacale non sono variati nei periodi di riferimento. Le modifiche sono relative alla variazione di alcuni membri del Collegio Sindacale, rispetto ai precedenti mandati.

Risultati della società

Di seguito le informazioni di confronto degli indicatori reddituali della Società.

Indicatore (1)	Variazione 2023/2022	Variazione 2022/2021	Variazione 2021/2020	Variazione 2020/2019
Fatturato consolidato	+2,7%	+30,0%	+14,1%	-15,0%
EBITDA	-4,6%	+37,8%	+123,2%	-53,4%
Utile netto consolidato	-18,8%	+47,8%	+136,9%	-59,2%

(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 5,8% nel 2023 rispetto all'esercizio precedente. Nel 2022, per attenuare gli effetti del caro-vita, il Gruppo ha deciso di attivare, a sostegno delle proprie risorse e delle loro famiglie, un'iniziativa straordinaria di welfare di valore equiparabile ad una mensilità.

Remunerazione media dei dipendenti diversi dai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale	Variazione 2023/2022	Variazione 2022/2021	Variazione 2021/2020	Variazione 2020/2019
Retribuzione media (1)	+5,8%	6,8%	+3,6%	-8,6% (2)

(1) Calcolato sulla retribuzione media mensile dei dipendenti a tempo pieno, inclusiva dei premi quantificati con riferimento all'anno di maturazione:

(2) Il dato tiene conto degli effetti della cassa integrazione straordinaria dovuta all'emergenza Covid.

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. 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	01/01/2023-31/12/2023	approvazione bilancio 2024								
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				1.220.000				137.775	500.000	1.857.775	
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				1.220.000				137.775	500.000	1.857.775	
Lorenzo Boglione (2)	Consigliere Vice Presidente e Amministratore delegato	01/01/2023-31/12/2023	approvazione bilancio 2024								
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				114.012		100.000				214.012	
(ii) Compensi da controllate e collegate				355.000						355.000	
Totale				469.012		100.000				569.012	
Alessandro Boglione (3)	Consigliere Vice Presidente e Amministratore delegato	01/01/2023-31/12/2023	approvazione bilancio 2024								
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				114.012		100.000				214.012	
(ii) Compensi da controllate e collegate				355.000						355.000	
Totale				469.012		100.000				569.012	
Federico Trono (4)	Amministratore Delegato	01/01/2023-31/12/2023	approvazione bilancio 2024								
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				391.776		50.000				441.776	
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				391.776		50.000				441.776	
Maria Boglione (5)	Consigliere	01/01/2023-31/12/2023	approvazione bilancio 2024								
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000						20.000	
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				20.000		-				20.000	
Piera Braja (6)	Consigliere indipendente	01/01/2023-31/12/2023	approvazione bilancio 2024								
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	10.000					30.000	
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				20.000	10.000	-				30.000	
Veerle Bouckaert (7)	Consigliere	01/01/2023-31/12/2023	approvazione bilancio 2024								
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				136.644						136.644	
(ii) Compensi da controllate e collegate				10.000						10.000	
Totale				146.644		-				146.644	
Paola Bruschi (8)	Consigliere	01/01/2023-31/12/2023	approvazione bilancio 2024								
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				201.829						201.829	
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				201.829		-				201.829	
Francesco Calvo (9)	Consigliere indipendente	13/04/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2024								
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	10.000					30.000	
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				20.000	10.000	-				30.000	
Cristiano Florio (10)	Consigliere indipendente	01/01/2023-31/12/2023	approvazione bilancio 2024								
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	5.000					25.000	
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				20.000	5.000	-				25.000	
Monica Gamberoni (11)	Consigliere	01/01/2023-31/12/2023	approvazione bilancio 2024								
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				78.979						78.979	
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				78.979		-				78.979	
Francesco Genovese (12)	Consigliere	01/01/2023-31/12/2023	approvazione bilancio 2024								
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				142.679						142.679	
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				142.679		-				142.679	
Daniela Ovazza (13)	Consigliere	01/01/2023-31/12/2023	approvazione bilancio 2024								
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	5.000					25.000	
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				20.000	5.000	-				25.000	
Carlo Pavesio (14)	Consigliere	01/01/2023-31/12/2023	approvazione bilancio 2024								
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	5.000					25.000	
(ii) Compensi da controllate e collegate											
Totale				20.000	5.000	-				25.000	
Totale generale				3.239.931	35.000	250.000	-	137.775	500.000	4.162.706	

Nome e Cognome	Descrizione 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
	Carica Ricoperta	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi								
Ugo Palumbo	Presidente	01/01/2023-31/12/2023	approvazione bilancio 2024									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				36.000								36.000
(ii) Compensi da controllate e collegate												
Totale				36.000								24.000
Gianna Luzzati	Sindaco Effettivo	01/01/2023-31/12/2023	approvazione bilancio 2024									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				24.000								24.000
(ii) Compensi da controllate e collegate												
Totale				24.000								24.000
Alberto Pession (15)	Sindaco Effettivo	01/01/2023-31/12/2023	approvazione bilancio 2024									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				24.000								24.000
(ii) Compensi da controllate e collegate				24.200								24.200
Totale				48.200								48.200

- 1) Il compenso in BasicNet è comprensivo di 20.000 Euro al lordo delle ritenute di legge attribuiti dall'Assemblea per la carica di amministratore, del compenso di 1.200.000 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 52.775, 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. Gli "altri compensi" si riferiscono all'accantonamento annuale di competenza a titolo di TFM.
- 2) Il compenso in BasicNet è comprensivo di 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 Kappa S.r.l per Euro 255.000 e Amministratore Delegato di K-Way S.p.A per Euro 100.000. Nel 2024 gli è stato assegnato un premio una tantum di 100.000 Euro in relazione ai risultati consuntivi nell'esercizio 2023.
- 3) Il compenso in BasicNet è comprensivo di 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.r.l. per Euro 255.000 e di K-Way S.p.A per Euro 100.000. Nel 2024 gli è stato assegnato un premio una tantum di 100.000 Euro in relazione ai risultati consuntivi nell'esercizio 2023.
- 4) Il compenso è comprensivo di 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. Nel 2024 gli è stato assegnato un premio una tantum di 50.000 Euro in relazione ai risultati consuntivi nell'esercizio 2023.
- 5) Il compenso in BasicNet è rappresentato da 20.000 Euro al lordo delle ritenute di legge attribuiti dall'Assemblea per la carica di Amministratore
- 6) Il compenso in BasicNet è rappresentato da 20.000 Euro al lordo delle ritenute di legge attribuiti dall'Assemblea per la carica di Amministratore, oltre ai compensi quale membro del Comitato di Remunerazione (Euro 5.000 al lordo delle ritenute di legge) e membro del Comitato Controllo e Rischio e Parti Correlate (Euro 5.000 al lordo delle ritenute di legge).
- 7) Il compenso in BasicNet è comprensivo di 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 Kappa S.r.l.
- 8) Il compenso in BasicNet è comprensivo di 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 (Euro 40.000 al lordo delle ritenute di legge), attribuitole dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 29 aprile 2022.
- 9) Il compenso in BasicNet è rappresentato da 20.000 Euro al lordo delle ritenute di legge attribuiti dall'Assemblea per la carica di Amministratore, oltre ai compensi quale membro del Comitato di Remunerazione (Euro 5.000 al lordo delle ritenute di legge) e del Comitato Controllo e Rischio e Parti Correlate (Euro 5.000 al lordo delle ritenute di legge).
- 10) Il compenso in BasicNet è rappresentato da 20.000 Euro al lordo delle ritenute di legge attribuiti dall'Assemblea per la carica di Amministratore e dal compenso quale membro del Comitato di Remunerazione (Euro 5.000 al lordo delle ritenute di legge).
- 11) Il compenso in BasicNet è comprensivo di 20.000 Euro al lordo delle ritenute di legge attribuiti dall'Assemblea per la carica di Amministratore e della retribuzione come dirigente della società, riferita all'intero esercizio.
- 12) Il compenso in BasicNet è comprensivo di 20.000 Euro al lordo delle ritenute di legge attribuiti dall'Assemblea e della retribuzione come dirigente della società.
- 13) Il compenso in BasicNet è rappresentato da 20.000 Euro al lordo delle ritenute di legge attribuiti dall'Assemblea per la carica di Amministratore e dal compenso quale membro del Comitato di Remunerazione (Euro 5.000 al lordo delle ritenute di legge).
- 14) Il compenso in BasicNet è rappresentato da 20.000 Euro al lordo delle ritenute di legge attribuiti dall'Assemblea per la carica di Amministratore e dal compenso quale membro del Comitato di Remunerazione (Euro 5.000 al lordo delle ritenute di legge).
- 15) Compensi percepiti come Sindaco effettivo delle controllate BasicVillage S.p.A. (4.200 Euro al lordo delle ritenute di legge), BasicItalia S.r.l. (5.000 Euro al lordo delle ritenute di legge) e K-Way S.p.a. (15.000 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 2022	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine del 2023
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
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

F.to Marco Daniele Boglione