



Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

ai sensi dell'art. 123-ter TUF e 84-quater Regolamento Emittenti

Emittente: **Zignago Vetro S.p.A.**

Sito Web: www.zignagovetro.com

Data di approvazione della Relazione: 14 marzo 2024

Indice	Errore. Il segnalibro non è definito.
GLOSSARIO.....	3
SEZIONE I	4
1. Introduzione.....	4
2. Comitato per le Nomine e la Remunerazione.....	5
3. Politiche e obiettivi.....	7
4. Compensi per la carica di consigliere.....	12
5. Compensi previsti per la partecipazione ai comitati.....	13
6. Politica retributiva seguita con riferimento ad amministratori indipendenti	13
7. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori investiti di particolari cariche	14
8. Politica retributiva seguita con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche.....	14
9. <i>Malus e Claw-back</i>	15
10. <i>Benefici non monetari</i>	16
11. Clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari.....	16
12. Effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.....	16
13. Compensi previsti per i componenti del Collegio Sindacale.....	16
14. Circostanze eccezionali	17
SEZIONE II.....	18
PRIMA PARTE.....	18
Di seguito sono espressi i valori dei compensi che sono corrispondenti, in ogni voce, alla Politica della Remunerazione approvata nell'esercizio di riferimento.....	18
1. Compensi del Consiglio di Amministrazione.....	18
2. Variazione Annuale dei compensi e della performance	23
3. Compensi del Collegio Sindacale.....	24
4. Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	24
5. Ulteriori Informazioni	25
SECONDA PARTE	26
TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche	26
SCHEMA N. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	27
TABELLA 2/A: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali: Zignago Vetro SpA.....	27
TABELLA 2/B: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica Società.....	28
Tabella 3: Stock - option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	29
Tabella 4: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock - option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	30

GLOSSARIO

Assemblea degli Azionisti: l'assemblea dell'Emittente.

Borsa Italiana: Borsa Italiana S.p.A.

Codice/ Codice di Corporate Governance: il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, accessibile al pubblico sul sito web di Borsa Italiana www.borsaitaliana.it.

Cod.civ.: il codice civile.

Collegio Sindacale: il collegio sindacale dell'Emittente.

Comitato per le Nomine e la Remunerazione: il comitato per la remunerazione e le nomine costituito in seno al Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

Consiglio o Consiglio di Amministrazione: il consiglio di amministrazione dell'Emittente.

Emittente o o la **Società:** Zignago Vetro S.p.A..

Esercizio: l'esercizio sociale 2023 a cui si riferisce la Relazione, ossia l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

Regolamento Emittenti: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) concernente la disciplina degli emittenti.

Relazione: la presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta ai sensi dell'art. 123-ter TUF e 84-quater Regolamento Emittenti.

Statuto: lo statuto della Società vigente alla data della Relazione.

TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni.

SEZIONE I

1. Introduzione

La Società definisce e applica una politica generale sulle remunerazioni volta ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del gruppo.

La definizione della politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

a) Assemblea degli Azionisti

In tema di remunerazione, ai sensi dell'articolo 17.9 dello Statuto, l'Assemblea degli Azionisti, determina, all'atto della nomina, il compenso degli amministratori per il periodo di durata del mandato, anche mediante determinazione di un importo complessivo stabilito ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, Cod. civ.

Ai sensi dell'art. 123-ter, terzo comma *bis* del TUF, l'Assemblea degli Azionisti delibera sulla prima sezione della Relazione che descrive la politica sulla remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche come definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione) ed esprime un proprio parere consultivo non vincolante sulla seconda sezione della Relazione che fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2023.

L'Assemblea degli Azionisti delibera infine sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati a componenti del Consiglio di Amministrazione, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

b) Consiglio di Amministrazione

In tema di remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- definisce e rivede, ove opportuno, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, la politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;

- approva la _____, redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;
- predisporre, con l'ausilio del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-bis del TUF; e
- attua gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari, con l'ausilio del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e per la Remunerazione su delega dell'Assemblea degli Azionisti.

c) Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo. Formula un proprio parere ove richiesto dalla normativa vigente ed esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche come previsto dall'art. 2389, terzo comma, Cod. civ. e dall'art. 17.10 dello Statuto.

d) Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Le politiche di remunerazione per gli amministratori investiti di particolari cariche, sia per la parte fissa che per quella variabile, sono annualmente proposte dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sottoposte per l'approvazione al Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale. Per ulteriori informazioni circa le competenze e le funzioni del Comitato per le Nomine e la _____, si rinvia al successivo paragrafo.

2. Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Composizione

Il comitato per la remunerazione è stato istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 22 marzo 2007.

La Società, anche in considerazione degli esiti del processo di autovalutazione, non ha ritenuto di costituire al proprio interno un comitato per le nomine, preferendo assegnarne le funzioni al comitato per la remunerazione, che quindi ha assunto, dal 15 marzo 2018, la nuova denominazione di "Comitato per le Nomine e la _____".

Nella riunione tenutasi in data 29 aprile 2022 il Consiglio di Amministrazione ha rinnovato il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, giunto alla scadenza del mandato, nominando il dott. Franco Moschetti (consigliere non esecutivo ed indipendente), la dott.ssa Daniela Manzoni (consigliere non esecutivo ed

indipendente) e il dott. Stefano Marzotto (consigliere non esecutivo). Il Consiglio, al momento della nomina, ha valutato e ritenuto adeguato il profilo delle competenze dei componenti il Comitato per le Nomine e la Remunerazione in materia contabile e finanziaria.

Compiti

Nell'ambito delle nomine il Comitato per le Nomine e la Remunerazione svolge un ruolo consultivo nell'individuazione delle professionalità e competenze dei consiglieri, soprattutto in occasione della nomina dell'organo amministrativo, al fine di efficientare e migliorare il funzionamento del Consiglio stesso. Ha inoltre funzioni istruttorie e consultive nelle materie che presentino maggiori profili di potenziale conflitto di interessi.

In materia di remunerazione esso ha invece il compito di:

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla remunerazione degli amministratori esecutivi e di quegli amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché in merito alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla revisione della politica per la remunerazione ove, ad esempio, i criteri adottati per la remunerazione degli amministratori esecutivi non siano più attuali e sufficientemente incentivanti;
- monitorare l'applicazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione relativamente alla politica per la remunerazione e all'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance; e
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione, ivi inclusi i criteri adottati, degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, anche sulla base delle informazioni fornite dagli amministratori delegati, e formulare al Consiglio raccomandazioni generali in materia.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti e ha ritenuto necessario avvalersi di consulenti esterni, avvalendosi altresì del supporto delle strutture interne.

Nel corso del 2023 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione si è riunito 3 volte ed i relativi verbali sono stati debitamente allibrati.

3. Politiche e obiettivi

La politica della remunerazione applicata dalla Società rispecchia i criteri previsti nel TUF e nel Regolamento Emittenti e si pone in sostanziale continuità con la politica approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 04 maggio 2023 anche a fronte di un avvicendamento nel ruolo di Amministratore Delegato. In particolare:

i. **contribuisce alla strategia aziendale** in quanto una parte considerevole della retribuzione delle figure aziendali rilevanti, in particolare dei dirigenti, è variabile e collegata al raggiungimento di specifici obiettivi annuali (MBO), sia di performance economico-finanziaria aziendale, che di performance personale. Tale retribuzione incentivante rappresenta fra il 30% e il 40% della retribuzione totale. Per i dirigenti con responsabilità strategiche tale sistema di MBO è legato a obiettivi di performance di Gruppo, mentre per gli altri è parametrata ad obiettivi della specifica società di appartenenza.

Gli obiettivi di performance economico-finanziaria rappresentano fra il 30% e il 50% della retribuzione incentivante per le figure aziendali rilevanti non dirigenti (quadri e impiegati), e l'80% per i dirigenti, mentre, quindi, quelli personali variano fra il 20% e il 70%. Questa ampia banda di modulazione trova giustificazione nella necessità di meglio modulare i profili di incentivazione per ciascuna mansione, tenendo quindi innanzitutto in considerazione la predominanza della mansione sulla capacità diretta di influire sui risultati economico-finanziari aziendali, piuttosto che invece su altre aree e/o tematiche considerate importanti per il miglioramento aziendale, anche se non considerate aventi immediati effetti sui risultati.

Tali obiettivi sono fissati formalmente all'inizio di ogni esercizio e vengono regolarmente monitorati e riscontrati alla fine del periodo, determinandone il loro raggiungimento o meno, e conseguentemente il loro effetto sulla remunerazione variabile.

Dei suddetti obiettivi, quelli di performance economico-finanziaria aziendale riguardano in particolare il fatturato, l'EBIT e il ROI; quelli di natura personale, invece, sono determinati caso per caso in relazione alla specifica mansione e/o incarico ricoperto dalla persona. A tal proposito, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi strategici, quelli personali riguardano la realizzazione con successo di nuovi impianti, l'incremento delle performance industriali, lo sviluppo commerciale su nuove aree/clienti, l'efficientamento della struttura organizzativa in generale, il miglioramento continuo nell'utilizzo dei fattori produttivi aziendali, la realizzazione con successo di specifici progetti aziendali di natura strategica, l'ottimizzazione della struttura finanziaria, e il miglioramento delle performance aziendali riguardo a tematiche chiave di sostenibilità.

Zignago Vetro redige con frequenza regolare il proprio piano strategico: l'ultima versione è stata approvata nella riunione del Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 21 giugno 2022.

La conseguente politica retributiva delle succitate figure aziendali è del tutto coerente con gli obiettivi fissati nel suddetto documento;

ii. **contribuisce al perseguimento degli interessi a lungo termine** in quanto le linee di sviluppo strategiche di medio-lungo periodo costituiscono un elemento determinante per i successivi budget annuali, dai quali derivano buona parte degli obiettivi di performance aziendale e personale fissati annualmente. Inoltre, per gli Amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche, una buona parte della incentivante non viene erogata annualmente, ma è invece legata al raggiungimento di precisi obiettivi di medio-lungo periodo, collegati specificatamente alla crescita dei risultati del Gruppo e del valore generato per gli azionisti. In linea di continuità con quanto fatto in passato, l'Assemblea degli Azionisti in data il 28 luglio 2022 ha approvato un nuovo piano di incentivazione a medio-lungo termine, riservato all'Amministratore Delegato della Società, oltreché a dirigenti con responsabilità strategiche della Società basato sull'assegnazione gratuita di diritti a ricevere (sempre gratuitamente) azioni della Società denominato "Piano di *Performance Shares 2022-2024*" subordinatamente al raggiungimento di specifici obiettivi economici e di sostenibilità.

L'assetto della politica retributiva, dunque, è stato specificatamente studiato e definito per far sì che vi sia il massimo della focalizzazione possibile affinché vengano raggiunti gli obiettivi di medio-lungo termine fissati dal Consiglio di Amministrazione;

iii. **contribuisce alla sostenibilità della Società** in quanto parte della retribuzione incentivante per alcune figure aziendali rilevanti è legata al miglioramento nell'utilizzo dei fattori produttivi e di altre tematiche di sostenibilità. Per tutti i dirigenti del Gruppo, una quota rilevante della retribuzione incentivante è stata legata al continuo miglioramento del profilo di sostenibilità del Gruppo. A tal proposito, una parte della remunerazione variabile di breve termine e di medio-termine è subordinata al raggiungimento di specifici target rappresentati dalle valutazioni formali di sostenibilità assegnate al Gruppo da specifiche società di rating (per es. Ecovadis, Sustainalytics, Gaja, ecc.);

iv. è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società. In particolare, essa è di volta in volta adeguata per tenere in considerazione le responsabilità attribuite, la complessità delle mansioni svolte e il grado di professionalità necessario per svolgere adeguatamente il ruolo ricoperto.

v. prevede che a tutti gli amministratori sia riconosciuto un compenso determinato all'atto della nomina dall'Assemblea degli Azionisti. Quest'ultima, infatti, stabilisce l'importo lordo spettante ad ogni singolo amministratore per la durata dell'incarico. Tale remunerazione annua lorda non è legata al raggiungimento di risultati economici, ma all'impegno richiesto a ciascun amministratore per lo svolgimento del proprio ruolo;

vi. prevede che agli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche, in aggiunta al compenso fisso spettante in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione e determinato all'atto di nomina, sia riconosciuto un compenso aggiuntivo formato da una componente fissa e da una componente variabile le quali

siano adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenendo anche in considerazione il settore di attività in cui opera l'Emittente.

– La componente fissa di tale remunerazione (i cui criteri di quantificazione sono proposti dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione) è sufficiente a remunerare la prestazione del beneficiario nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione per gli amministratori esecutivi.

– La componente variabile ha natura incentivante, attraverso una corresponsione condizionata al raggiungimento di obiettivi di performance finanziari e non finanziari di breve periodo e di medio-lungo periodo. I primi sono rappresentati sia da indicatori quantitativi, di natura economico-finanziaria riferiti al Gruppo, tra cui fatturato, EBIT e ROI, sia da altri parametri, anche non quantitativi.

– In particolare la componente variabile di breve periodo (che per il nuovo Amministratore Delegato ha come valore di riferimento su base annua, a valere dal 1 gennaio 2024, l'importo di Euro 150.000) è così strutturata: circa l'80% legata a indicatori quantitativi di natura economico-finanziaria riferiti al Gruppo.

In particolare, tale componente è data da:

- 25% al raggiungimento del fatturato previsto a Budget;
- 30% al raggiungimento del EBIT previsto a Budget;
- 25% al raggiungimento del ROI previsto a Budget.

In caso di risultati inferiori o superiori al Budget, è prevista la parametrizzazione lineare dell'importo da corrispondere, fino al 150% dell'importo base e dall'altra parte con la possibilità di riduzione a zero dell'importo.

– circa il 20% è legata ad altri parametri, anche non quantitativi e di performance individuale (riferibili per esempio, all'incremento delle performance industriali, allo sviluppo commerciale su nuove aree/clienti, all'efficientamento della struttura organizzativa in generale, alla realizzazione con successo di nuovi impianti, al miglioramento continuo nell'utilizzo dei fattori produttivi aziendali, alla realizzazione con successo di specifici progetti aziendali di natura strategica, all'ottimizzazione della struttura finanziaria e al perseguimento di obiettivi di sostenibilità - ESG).

– Con riferimento alla remunerazione variabile di breve periodo, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha proposto le formule per la determinazione della parte variabile della remunerazione (MBO), da attribuire ad amministratori investiti di particolari cariche definendone i rispettivi coefficienti di attribuzione, ed ha verificato la corretta applicazione di detti coefficienti

di retribuzione con riferimento ai risultati conseguiti nell'Esercizio 2023.

Il seguente schema illustra la composizione del pacchetto retributivo annuale del nuovo Amministratore Delegato, con indicazione delle caratteristiche e del peso delle componenti fisse, variabili di breve e variabili di lungo termine.

Annuale	Componente Fissa (A)	Componente Variabile Breve Termine ⁽¹⁾ (B)	Totale (A + B = C)	Componente Variabile Lungo Termine (Piano LTI 22-24) ⁽²⁾
Amministratore Delegato (dal 15 marzo 2024)	Euro 215.000	Euro 150.000 “Importo Base”	Euro 365.000	14.500 diritti a ricevere azioni su base annua ¹
<i>In %</i>	<i>59% del Totale C</i>	<i>41% del Totale C</i>		<i>112% di A</i>

⁽¹⁾ Obiettivi Componente Variabile di breve termine (dal 01 gennaio 2024)	Peso % sul totale * Importo Base	Profilo di pay-out (*) Zero/Minimo/Massimo
Obiettivi economico-finanziari	80% * Importo Base (Euro 120.000)	0/61%/139% * Importo Base [Euro 0/73.200/166.800]
<i>Ricavi previsti a Budget</i>	<i>25% [Euro 37.500]</i>	<i>[Euro 31.900/43.100]</i>
<i>EBIT previsto a Budget</i>	<i>30% [Euro 45.000]</i>	<i>[Euro 22.500/67.500]</i>
<i>ROI previsto a Budget</i>	<i>25% [Euro 37.500]</i>	<i>[Euro 18.800/56.200]</i>
Obiettivi qualitativi	20% * Importo Base (Euro 30.000)	0/20% * Importo Base [Euro 0/30.000]
Totale	100% [Euro 150.000]	0/69%/131% * Importo Base [Euro 0/103.500/196.800]

(*) Il profilo di pay-out varia linearmente in caso di risultati inferiori o superiori al Budget con soglia di accesso (“Minimo”) in caso di scostamenti negativi e soglia limite (“Massimo”) in caso di scostamenti positivi.

⁽²⁾ Obiettivi Piano LTI	Peso % sul totale
Obiettivi economico-finanziari	75%
<i>Ricavi previsti a Piano</i>	<i>25%</i>
<i>EBITDA previsto a Piano</i>	<i>25%</i>
<i>ROI previsto a Piano</i>	<i>25%</i>
Obiettivi qualitativi (*)	25%

- (*) Tre obiettivi legati a tematiche ESG.

Per quanto riguarda la componente variabile di medio-lungo periodo il nuovo Piano di *Performance Shares 2022-2024* (di cui è beneficiario l’Amministratore Delegato e che rappresenta al target circa l’112% della sua remunerazione fissa lorda su base annua) prevede che:

¹ Il numero complessivo di diritti a ricevere azioni comprende una assegnazione aggiuntiva rispetto a quanto già assegnato in precedenza come DRS, calcolata pro-quota per l’anno 2024 pari a 9.000 diritti.

- l'attribuzione gratuita delle azioni sia subordinata al raggiungimento al termine del periodo di *vesting* triennale di:

- tre obiettivi legati alla performance economico-finanziaria di Zignago Vetro nel medio-lungo termine con peso complessivo pari al 75%

Obiettivo economico-finanziario	Peso
Ricavi	25%
EBITDA	25%
Return on Investment (ROI) (in percentuale)	25%

- tre obiettivi legati a tematiche ESG con peso complessivo pari al 25%.

- Gli obiettivi di performance operano in maniera indipendente l'uno dall'altro; ciò comporta che in caso di raggiungimento di anche solo uno degli obiettivi di performance, una quota parte dei diritti a ricevere azioni verrà maturata indipendentemente dalla performance conseguita sugli altri obiettivi. In caso di mancato raggiungimento del livello target di performance, non è prevista la maturazione dei diritti a ricevere azioni, e quindi l'attribuzione di alcuna azione. Analogamente, in caso di superamento del livello target di performance, non è prevista la maturazione di diritti ulteriori rispetto a quelli assegnati, e quindi l'attribuzione di ulteriori azioni.

- Il 20% delle azioni eventualmente attribuite in base al Piano al termine del periodo di *vesting* triennale saranno soggette ad un *holding period* biennale nel corso del quale esse non potranno essere trasferite a nessun titolo come segue (i) il 5% per un periodo di 6 mesi (ii) il 5% per un periodo di 12 mesi (iii) il 5% per un periodo di 18 mesi; (iv) il 5% per un periodo di 24 mesi.

vii. prevede che ai dirigenti con responsabilità strategiche sia riconosciuto un compenso strutturato in una componente fissa e in una componente variabile, alla stregua di quanto previsto per gli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche.

- La fissa, i cui criteri di quantificazione sono stati proposti dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, è sufficiente a remunerare la prestazione del beneficiario nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dall'Amministratore Delegato per i dirigenti con responsabilità strategiche.

- La componente variabile ha natura incentivante, attraverso una corresponsione condizionata al raggiungimento di obiettivi di performance di breve periodo (MBO) e di medio-lungo periodo (Piano di *Performance Shares* 2022-2024).

- Con riferimento alla remunerazione variabile di breve periodo, gli obiettivi di riferimento sono rappresentati sia da indicatori quantitativi, di natura economico – finanziaria riferiti al Gruppo,

tra cui fatturato, EBIT e ROI, sia da altri parametri, anche non quantitativi, riferibili per esempio, all'incremento delle performance industriali, allo sviluppo commerciale su nuove aree/clienti, all'efficientamento della struttura organizzativa in generale, alla realizzazione con successo di nuovi impianti, al miglioramento continuo nell'utilizzo dei fattori produttivi aziendali, alla realizzazione con successo di specifici progetti aziendali di natura strategica, all'ottimizzazione della struttura finanziaria e al perseguimento di obiettivi di sostenibilità - ESG. Per i dirigenti con responsabilità strategiche la suddetta componente variabile della remunerazione di breve periodo rappresenta mediamente circa il 40% della retribuzione totale.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha proposto le formule per la determinazione della parte variabile della remunerazione (MBO) da attribuire ai dirigenti con responsabilità strategiche, definendone i rispettivi coefficienti di attribuzione ed ha verificato la corretta applicazione di detti coefficienti di retribuzione con riferimento ai risultati conseguiti nell'Esercizio 2023.

- Per quanto concerne la _____ variabile di medio-lungo periodo (che per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche rappresenta al target circa il 60% della retribuzione lorda fissa su base annua, per complessive massime 16.500 azioni per ciascun dirigente), come già precedentemente esposto, anche i dirigenti con responsabilità strategiche sono inclusi tra i beneficiari del nuovo Piano di *Performance Shares* 2022-2024 con i medesimi obiettivi sopra descritti al paragrafo 3 (vi).

viii. Per quanto riguarda l'eventualità di cessazione o risoluzione del rapporto degli Amministratori esecutivi investiti di particolari incarichi, non sono previsti trattamenti particolari oltre a quanto contemplato dalla legge. Non è previsto il riconoscimento di indennità agli amministratori e dirigenti in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. Non sono espressamente previsti indennità in casi di cessazione del rapporto per i dirigenti salvo quanto previsto dal CCNL applicabile.

In seguito alle dimissioni presentate in data 5 marzo 2024, con decorrenza 14 marzo 2024, all'Ing. Roberto Cardini non sono state riconosciute indennità di fine rapporto o di altra natura fermo restando il diritto dell'Ing. Roberto Cardini alla corresponsione del compenso variabile di breve termine maturato relativamente all'anno 2023, previa consuntivazione dei relativi risultati secondo le normali prassi aziendali.

4. Compensi per la carica di consigliere

Ai sensi dell'art. 17.9 dello Statuto e dell'art. 2389 del Cod. civ. la remunerazione di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione è determinata all'atto della nomina: l'Assemblea degli Azionisti stabilisce infatti l'importo lordo spettante ad ogni singolo Amministratore per la durata dell'incarico.

In data 29 aprile 2022 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, tra l'altro, la ripartizione tra i membri del Consiglio di Amministrazione del compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti riunitasi il medesimo giorno in complessivi Euro 240.000 annui lordi. In particolare, il Consiglio nella medesima seduta ha stabilito un compenso fisso annuo lordo di Euro 20.000 per ciascuno dei consiglieri, oltre a Euro 2.500 quale gettone di presenza per ogni riunione consiliare alla quale il consigliere abbia partecipato.

5. Compensi previsti per la partecipazione ai comitati

Gli amministratori non esecutivi che sono componenti di comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione percepiscono, oltre al compenso da consigliere, un compenso aggiuntivo per tale ufficio determinato dal Consiglio stesso.

Con riferimento ai Consiglieri membri del Comitato Controllo e Rischi, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 ha attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 25.000 per la carica di Presidente e di Euro 20.000 a ciascuno degli altri componenti.

Con riferimento ai Consiglieri membri del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 ha attribuito al Presidente un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 25.000 e a ciascuno degli altri due componenti un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 20.000.

Con riferimento ai Consiglieri membri del Comitato Operazioni con Parti Correlate, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 ha attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 25.000 al Presidente e a ciascuno degli altri due componenti un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 20.000.

6. Politica retributiva seguita con riferimento ad amministratori indipendenti

Al *Lead Independent Director* è stata assegnato un ulteriore compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 10.000.

In aggiunta a quanto precede, alla data della presente Relazione, la Società non ha adottato alcuna ulteriore politica retributiva con riferimento agli amministratori indipendenti.

7. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori investiti di particolari cariche

In data 29 aprile 2022 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato i compensi da riconoscere agli amministratori investiti di particolari cariche per gli esercizi 2022-2024 in aggiunta al compenso fisso annuo lordo di Euro 20.000 attribuito per ciascuno dei Consiglieri e di Euro 2.500 quale gettone di presenza per ogni riunione consigliare partecipata.

In particolare è stato attribuito:

- al Presidente un compenso fisso su base annua di Euro 80.000 lordi.
- al Vicepresidente un compenso fisso su base annua di Euro 30.000.

In seguito alle dimissioni presentate dall'Amministratore Delegato, Ing. Roberto Cardini, in data 5 marzo 2024 con decorrenza 14 marzo 2024, il Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2024 ha attribuito al nuovo Amministratore Delegato un compenso fisso su base annua di Euro 215.000 lordi ed un ulteriore compenso in misura variabile con valore di riferimento pari ad Euro 150.000 lordi parametrato al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari come sopra descritti.

Come sopra indicato l'Amministratore Delegato è inoltre incluso tra i beneficiari del nuovo Piano di *Performance Shares* 2022-2024.

Inoltre, in data 14 marzo 2024, il Consiglio di Amministrazione ha confermato in favore del nuovo Amministratore Delegato, nominato anche quale amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, il compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 15.000 per tale ruolo.

8. Politica retributiva seguita con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche

La politica retributiva seguita con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche prevede che il compenso sia strutturato in:

- una componente fissa e
- una componente variabile di breve e di medio-lungo periodo;
- fringe benefits.

La prima (i cui criteri di quantificazione sono stati proposti dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione) è fissata su livelli adeguati a remunerare la prestazione del beneficiario nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dall'Amministratore Delegato.

La seconda ha natura incentivante e rappresenta mediamente circa il 40% della retribuzione totale per quanto riguarda la componente di breve termine. La corrisponsione di tale componente variabile è condizionata al

raggiungimento di obiettivi di *performance* di breve periodo (MBO). In particolare:

- circa l'80% della retribuzione variabile è legata ad indicatori quantitativi, di natura economico – finanziaria riferiti al Gruppo, tra cui fatturato, EBIT e ROI;
- circa il 20% è legata ad altri parametri, anche non quantitativi e di performance individuale (riferibili per esempio, all'incremento delle performance industriali, allo sviluppo commerciale su nuove aree/clienti, all'efficientamento della struttura organizzativa in generale, alla realizzazione con successo di nuovi impianti, al miglioramento continuo nell'utilizzo dei fattori produttivi aziendali, alla realizzazione con successo di specifici progetti aziendali di natura strategica, all'ottimizzazione della struttura finanziaria e al perseguimento di obiettivi di sostenibilità - ESG).

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha proposto le formule per la determinazione della parte variabile della remunerazione (MBO), da attribuire ai dirigenti con responsabilità strategiche definendone i rispettivi coefficienti di attribuzione ed ha verificato la corretta applicazione di detti coefficienti di retribuzione con riferimento ai risultati conseguiti nell'Esercizio 2024.

A tali criteri il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione si è ispirato anche nella determinazione della proposta per la struttura della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2023. Per i dirigenti con responsabilità strategiche è inoltre prevista una componente di incentivazione di medio-lungo periodo, basata sul nuovo Piano di *Performance Shares 2022-2024* basato sull'assegnazione di azioni subordinatamente al raggiungimento di obiettivi - sopra descritti al paragrafo 3 (vi) al quale si rinvia - che hanno l'obiettivo di incentivare il perseguimento degli obiettivi strategici di sviluppo dell'azienda nel medio-lungo periodo. Tale componente rappresenta al target circa il 60% della retribuzione lorda fissa su base annua.

9. *Malus e Claw-back*

Con riferimento al Piano di *Performance Shares 2022-2024* è prevista una clausola di *claw-back* ai sensi della quale Società si riserva la facoltà di chiedere al beneficiario la restituzione delle Azioni ovvero del relativo controvalore economico, entro il termine di 12 mesi dalla data di attribuzione delle Azioni, qualora sia stato accertato dal Consiglio di Amministrazione uno dei seguenti fatti a carico del beneficiario:

- (i) comportamenti fraudolenti o gravemente colposi a danno della Società; o di un'altra società del Gruppo e/o
- (ii) violazione degli obblighi di fedeltà e di non concorrenza; e/o
- (iii) comportamenti del beneficiario da cui è derivata una perdita patrimoniale e/o finanziaria significativa per la Società per una società del Gruppo;
- (iv) attribuzione delle Azioni sulla base di dati che siano rivelati manifestamente errati.

Inoltre, la violazione accertata in capo a ciascun beneficiario, anche in via non definitiva, di un comportamento qualificabile come abuso di informazioni privilegiate o di manipolazione del mercato ai sensi del TUF e del codice di *internal dealing* adottato dalla Società, comporterà l'automatica esclusione del beneficiario dal Piano di *Performance Shares 2022-2024* e la decadenza di tutti i diritti assegnati a questo riferibili.

10. Benefici non monetari

La politica retributiva adottata dalla Società prevede il riconoscimento di alcuni benefici non monetari al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e ai dirigenti con responsabilità strategiche. Si tratta in particolare della assegnazione dell'auto aziendale e di coperture assicurative e assistenziali obbligatorie. La politica per la remunerazione approvata dalla Società non prevede altre coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche in aggiunta a quelle obbligatorie.

11. Clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari

Alla data della presente Relazione, la Società non ha stipulato accordi che prevedano clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

Il nuovo Piano di *Performance Shares* 2022-2024 prevede che il 20% delle azioni eventualmente attribuite in base al Piano, non possa essere trasferito dai Beneficiari su un arco temporale biennale come sopra descritto.

12. Effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Per quanto riguarda il Piano di *Performance Shares* 2022-2024, il diritto di ricevere gratuitamente le azioni è per sua natura funzionalmente collegato al permanere del rapporto tra i beneficiari e la Società.

In caso di cessazione del rapporto intervenuta in data antecedente alla data di attribuzione delle Azioni, come definita nel regolamento attuativo del Piano, per una qualunque ragione diversa dalle ipotesi di *Good Leaver*, il beneficiario perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal Piano e il beneficiario non avrà diritto di ricevere alcuna azione.

In caso di cessazione del rapporto riferibile ad un'ipotesi di *Good Leaver* in data antecedente alla data di attribuzione delle azioni, il beneficiario – condizionatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* e fermi restando gli altri termini previsti nel Piano – manterrà i diritti assegnati in base al Piano il cui numero verrà riproporzionato su base *pro-rata temporis*.

13. Compensi previsti per i componenti del Collegio Sindacale

Ai sensi dell'art. 20.1 dello Statuto e dell'art. 2402 del Cod. civ. la remunerazione annuale di tutti i componenti del collegio sindacale è determinata dall'Assemblea degli Azionisti all'atto di nomina per l'intera durata del loro incarico.

In particolare, per il periodo 2022-2024, l'Assemblea degli Azionisti riunitasi in data 29 aprile 2022 ha stabilito un compenso annuo lordo *pro rata temporis*, rispettivamente di Euro 30.000 per il Presidente del Collegio Sindacale e di Euro 20.000 per i sindaci effettivi, per ciascuno degli esercizi che si chiuderanno al 31 dicembre 2022, 2023 e 2024 oltre al rimborso delle spese documentate sostenute nell'esercizio della funzione, come previsto dallo Statuto. Il compenso è così determinato avuto riguardo a criteri quali competenze professionali ed esperienze dei singoli membri nonché dell'impegno temporale richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

14. Circostanze eccezionali

In presenza di determinate circostanze eccezionali, ossia situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società o del Gruppo nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e previa attivazione della procedura per le operazioni con parti correlate (ove applicabile), può derogare alla politica della remunerazione indicata nella presente sezione nei termini che seguono.

Tali circostanze eccezionali possono essere sia di natura endogena (tra cui, a titolo esemplificativo, il verificarsi di variazioni del perimetro dell'attività d'impresa, operazioni societarie di carattere straordinario, la necessità di sostituire un ruolo strategicamente rilevante per il Gruppo negoziando in tempi rapidi il pacchetto retributivo, favorire l'acquisizione e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute strategiche corrispondendo nel caso *entry* o *retention bonus*) sia di natura esogena (tra cui, a titolo esemplificativo, oscillazioni di particolare entità del prezzo dei fattori energetici e delle materie prime, modifiche sostanziali delle condizioni macroeconomiche e forte instabilità dei mercati finanziari, fenomeni di guerra, colpi di stato, pandemie, ecc.)

In ogni caso, la deroga potrà riguardare tutti gli elementi della politica della remunerazione indicata nella presente sezione.

Eventuali deroghe, che possono riguardare uno o più elementi della presente Relazione, verranno rese note attraverso la successiva relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno spinto la Società ad avvalersi di tale facoltà di deroga.

SEZIONE II

PRIMA PARTE

Di seguito sono espressi i valori dei compensi che sono corrispondenti, in ogni voce, alla Politica della approvata nell'esercizio di riferimento.

1. Compensi del Consiglio di Amministrazione

Nicolò Marzotto, Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022, sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato Nomine e Remunerazione, ha deliberato di attribuire al dott. Nicolò Marzotto a valere per ciascuno degli esercizi 2022-24, un compenso fisso lordo annuo, *pro-rata temporis*, pari ad Euro 20.000 per la carica di consigliere, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui abbia partecipato. Con la stessa delibera, il Consiglio di Amministrazione ha altresì attribuito, per ciascun anno dello stesso triennio, un compenso fisso lordo annuo, *pro-rata temporis*, pari ad Euro 80.000 per la carica di Presidente. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto percepito nell'esercizio 2023.

Roberto Cardini, Amministratore Delegato e Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha deliberato di attribuire all'ing. Roberto Cardini a valere per ciascuno degli esercizi 2022-2024, un compenso fisso lordo annuo, *pro-rata temporis*, pari ad Euro 300.000 per la carica di Amministratore Delegato, ed un ulteriore compenso in misura variabile di Euro 200.000, parametrato al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari .

In particolare la componente variabile di breve periodo è così strutturata:

- circa l'80% legata a indicatori quantitativi di natura economico-finanziaria riferiti al Gruppo.

In particolare, tale componente è data da:

- 25% al raggiungimento del fatturato previsto a Budget;
- 30% al raggiungimento del EBIT previsto a Budget;
- 25% al raggiungimento del ROI previsto a Budget.

In caso di risultati superiori agli obiettivi di Budget, è prevista la parametrizzazione dell'importo da corrispondere, fino a un massimo complessivo del 140% dell'importo base, con la possibilità di

riduzione a zero del suddetto importo base nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi per oltre il 15/25%.

- circa il 20% è legata ad altri parametri, anche non quantitativi e di performance individuale (riferibili per esempio, all'incremento delle performance industriali, allo sviluppo commerciale su nuove aree/clienti, all'efficientamento della struttura organizzativa in generale, alla realizzazione con successo di nuovi impianti, al miglioramento continuo nell'utilizzo dei fattori produttivi aziendali, alla realizzazione con successo di specifici progetti aziendali di natura strategica, all'ottimizzazione della struttura finanziaria e al perseguimento di obiettivi di sostenibilità - ESG).

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 14 marzo 2024 sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, riunitosi in data 05 marzo 2024, ha determinato per l'Amministratore Delegato Ing. Roberto Cardini, un compenso in misura variabile, relativa al raggiungimento degli obiettivi 2023, di Euro 249.521, Tale importo è stato determinato sulla base:

- degli obiettivi di performance aziendale rispetto ai quali non è stato raggiunto l'obiettivo di fatturato, con uno scostamento negativo del -11,0%, mentre sono ampiamente superati sia gli obiettivi di performance previsti dal Budget dell'esercizio 2023 in termini di EBIT e ROI (in particolare superamento del +187,5% quello dell'EBIT e del +193,8% quello del ROI);
- degli obiettivi non quantitativi, di performance individuale ed ESG.

Per quanto riguarda la componente variabile di medio-lungo l'Amministratore Delegato è beneficiario del nuovo Piano di Performance Shares 2022-2024 in relazione al quale sono stati assegnati 43.500 diritti a ricevere potenzialmente azioni al termine del periodo di *vesting* triennale, al raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti secondo quanto descritto nella Sezione I del presente documento.

Nell'ambito delle dimissioni rassegnate dall'Amministratore Delegato, Ing. Roberto Cardini, con decorrenza 14 marzo 2024, per motivi personali legati all'accesso al pensionamento, le parti hanno convenzionalmente considerato ai fini del Piano di Performance Shares 2022-2024 come data di cessazione del rapporto quella del 31 dicembre 2023. L'Ing. Roberto Cardini risulta potenzialmente assegnatario di n. 29.000 azioni condizionatamente al raggiungimento degli obiettivi previsti e fermi restando gli altri termini previsti nel Piano di *Performance Shares 2022-2024*.

Inoltre, allo stesso Amministratore Delegato è stato attribuito un compenso lordo annuo di Euro 15.000 in qualità di Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi. Nel corso dell'Esercizio 2023, all'Amministratore Delegato, Ing. Roberto Cardini, sono stati altresì riconosciuti benefici non monetari pari ad Euro 9.416, i quali si riferiscono all'utilizzo di un'auto aziendale e a coperture assicurative.

Franco Moscetti, Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 ha deliberato di attribuire al consigliere, dott. Franco Moscetti, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato.

Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 30.000 in qualità di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 25.000 in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e, in qualità di *Lead Independent Director*, un ulteriore compenso annuo lordo, *pro-rata temporis*, di Euro 10.000. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2023.

Alessia Antonelli, consigliere non esecutivo e indipendente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott.ssa Alessia Antonelli, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato. Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 25.000, in qualità di Presidente del Comitato per il Controllo, Rischi e Sostenibilità. e di Euro 25.000, in qualità di Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2023.

Roberta Benaglia, consigliere non esecutivo e indipendente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott.ssa Roberta Benaglia, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato. Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 20.000, in qualità di componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2023.

Ferdinando Businaro, consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott. Ferdinando Businaro, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2023.

Giorgina Gallo, consigliere non esecutivo e indipendente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott.ssa Giorgina Gallo, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato.

Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 20.000 in qualità di componente del Comitato per il Controllo e Rischi. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2023.

Daniela Manzoni, consigliere non esecutivo e indipendente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott.ssa Daniela Manzoni, un compenso fisso lordo annuo, *pro-rata temporis*, pari a Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato.

Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 20.000 in qualità di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2023.

Gaetano Marzotto, consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott. Gaetano Marzotto, un compenso fisso lordo annuo pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere

abbia partecipato. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2023.

Luca Marzotto, consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott. Luca Marzotto, un compenso fisso lordo annuo pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato.

Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso di Euro 20.000 lordi annui, *pro-rata temporis*, in qualità di componente del Comitato per il Controllo e Rischi. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2023.

Stefano Marzotto, consigliere non esecutivo.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott. Stefano Marzotto, un compenso fisso lordo annuo pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato.

Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 20.000 in qualità di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2023.

Barbara Ravera, consigliere non esecutivo e indipendente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott.ssa Barbara Ravera, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato.

Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 20.000 in qualità di componente del Comitato per le Parti Correlate. Nelle tabelle vengono quindi riportati i valori a consuntivo di quanto effettivamente percepito nell'esercizio 2023.

2. Variazione Annuale dei compensi e della performance

Carica	2022	2023	Delta
Paolo Giacobbo			
Presidente (*)			
retribuzione annua lorda (fisso + variabile di breve termine)	257.117	--	(100,00%)
Nicolò Marzotto			
Presidente (**)			
retribuzione annua lorda (fisso + variabile di breve termine)	100.833	112.500	11,57%
Roberto Cardini			
Amministratore Delegato			
retribuzione annua lorda (fisso + variabile di breve termine)	471.002	619.416	31,51%
Risultati aziendali rilevanti (sola Zignago Vetro):			
Fatturato	356.391	387.800	8,81%
EBIT	44.205	77.430	75,16%
ROI%	3,41%	5,97%	75,16%
Remunerazione annua lorda media dipendenti a tempo pieno	41.102	42.052	2,31%
(*) In carica fino al 29 aprile 2022			
(**) In carica dal 29 aprile 2022			

3. Compensi del Collegio Sindacale

Alberta Gervasio, Presidente del Collegio Sindacale

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti riunitasi in data 29 aprile 2022 ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale, dott.ssa Alberta Gervasio, un compenso annuo lordo, *pro-rata temporis*, pari a Euro 30.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dallo stesso nell'esercizio della funzione.

Manetti Andrea, sindaco effettivo

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti riunitasi in data 29 aprile 2022 ha deliberato di attribuire al sindaco effettivo, dott. Manetti Andrea, un compenso annuo lordo, *pro-rata temporis*, pari a Euro 20.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dallo stesso nell'esercizio della funzione.

Carlo Pesce, sindaco effettivo

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti riunitasi in data 29 aprile 2022 ha deliberato di attribuire al sindaco effettivo, dott. Carlo Pesce, un compenso annuo lordo, *pro-rata temporis*, pari a Euro 20.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dalla stessa nell'esercizio della funzione.

4. Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

In relazione all'esercizio 2023 rientravano tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche 5 persone. Con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche, sono stati corrisposti, nel corso dell'Esercizio 2023, compensi fissi per un ammontare complessivo pari ad Euro 842.624 lordi.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 14 marzo 2024 sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, riunitosi in data 05 marzo 2024, ha determinato per i 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche un compenso in misura variabile, relativo al raggiungimento degli obiettivi 2023, di Euro 587.594 complessivi.

In particolare, si segnala che i suddetti compensi sono determinati sulla base:

- degli obiettivi di performance aziendale prefissati, rispetto ai quali l'obiettivo di fatturato non è stato raggiunto, con uno scostamento negativo del -11,0%, mentre sono ampiamente superati sia gli obiettivi di performance previsti dal Budget dell'esercizio 2023 in termini di EBIT e ROI (in particolare superamento del +187,5% quello dell'EBIT e del +193,8% quello del ROI);

- degli obiettivi non quantitativi, di performance individuale ed ESG.

In attuazione del nuovo piano di incentivazione di lungo termine Performance Shares 2022-2024, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati assegnati 66.000 diritti a ricevere azioni al termine del periodo di *vesting* e previo raggiungimento degli obiettivi stabiliti secondo le regole ed i meccanismi di funzionamento del piano nella Sezione I del presente documento.

Nel corso dell'Esercizio 2023, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono stati altresì riconosciuti benefici non monetari pari ad Euro 56.953, i quali si riferiscono all'utilizzo di un'auto aziendale e a coperture assicurative.

5. Ulteriori Informazioni

Nel corso dell'esercizio 2023, non sono state erogate indennità e/o altri benefici attribuiti per la cessazione della carica o la risoluzione del rapporto di lavoro, non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile dei compensi (*malus* e/o *claw back*) e non sono state apportate deroghe alla politica di remunerazione.

L'assemblea della Società tenutasi in data 04 maggio 2023, in merito alla sezione II della relazione sulla Remunerazione si è così espressa:

- 1) Azionisti presenti in proprio o per delega n. 235 pari a n. 123.141.554 diritti di voto (84,03% dei diritti di voto totali);
- 2) Voti favorevoli n 120.266.176, pari all'97,66% dei diritti di voto presenti (82,07% dei diritti di voto totali);
- 3) Voti contrari n. 2.644.378, pari al 2,15% dei diritti di voto presenti (1,80% dei diritti di voto totali);
- 4) Astenuti n. 231.000, pari allo 0,19% dei diritti di voto presenti (0,16% dei diritti di voto totali).

Visto l'esiguo valore dei voti contrari, la società ha ritenuto di proseguire nell'applicare la Politica di Remunerazione così come approvata.

SECONDA PARTE

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica	Perido per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipaz. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale retribuzione	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione di rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Consiglio di Amministrazione in carica per il periodo fino al approvazione del bilancio al 31.12.23												
Nicolò Marzotto (*)	Presidente	01.01.23-31.12.23	App. Bil. 31.12.24	112.500						112.500		
Franco Moschetti (*)	Vice-Presidente	01.01.23-31.12.23	App. Bil. 31.12.24	62.500	35.000					97.500		
Roberto Cardini (*)	Amministratore Delegato	01.01.23-31.12.23	App. Bil. 31.12.24	347.500		262.500		9.416		619.416	358.692	
Alessia Antonelli (*)	Consigliere	01.01.23-31.12.23	App. Bil. 31.12.24	32.500	50.000					82.500		
Benaglia Roberta (*)	Consigliere	01.01.23-31.12.23	App. Bil. 31.12.24	32.500	20.000					52.500		
Ferdinando Businaro (*)	Consigliere	01.01.23-31.12.23	App. Bil. 31.12.24	32.500						32.500		
Giorgina Gallo (*)	Consigliere	01.01.23-31.12.23	App. Bil. 31.12.24	32.500	20.000					52.500		
Daniela Manzoni (*)	Consigliere	01.01.23-31.12.23	App. Bil. 31.12.24	32.500	20.000					52.500		
Gaetano Marzotto (*)	Consigliere	01.01.23-31.12.23	App. Bil. 31.12.24	32.500						32.500		
Luca Marzotto (*)	Consigliere	01.01.23-31.12.23	App. Bil. 31.12.24	32.500	20.000					52.500		
Stefano Marzotto (*)	Consigliere	01.01.23-31.12.23	App. Bil. 31.12.24	32.500	20.000					52.500		
Barbara Ravera (*)	Consigliere	01.01.23-31.12.23	App. Bil. 31.12.24	32.500	20.000					52.500		
Alberta Gervasio (*)	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.23-31.12.23	App. Bil. 31.12.21	30.000						30.000		
Carlo Pesce (*)	Sindaco	01.01.23-31.12.23	App. Bil. 31.12.21	20.000						20.000		
Andrea Manetti (*)	Sindaco	01.01.23-31.12.23	App. Bil. 31.12.21	20.000						20.000		
Totale retribuzioni 2023				885.000	205.000	262.500	-	9.416	-	1.361.916	358.692	-
Totale retribuzioni 2022				996.668	180.000	291.967	-	10.318	-	1.478.953	312.652	-
Totale retribuzioni 2021				1.087.500	159.877	239.167	-	20.056	-	1.506.600	-	-
Totale compensi 2023 dirigenti con responsabilità strategiche (5 dirigenti)				842.624		591.395		56.953		1.490.972	544.223	-
di cui compensi nella società che redige il bilancio				842.624		591.395		56.953		1.490.972	544.223	-
di cui compensi da controllate e collegate				-		-		-		-	-	-
Totale compensi 2022 dirigenti con responsabilità strategiche (6 dirigenti)				1.074.674		563.580		51.634		1.689.888	482.820	-
di cui compensi nella società che redige il bilancio				1.074.674		563.580		51.634		1.689.888	482.820	-
di cui compensi da controllate e collegate				-		-		-		-	-	-
Totale compensi 2021 dirigenti con responsabilità strategiche (7 dirigenti)				1.013.486		579.982		58.622		1.652.090	-	-
di cui compensi nella società che redige il bilancio				1.013.486		579.982		58.622		1.652.090	-	-
di cui compensi da controllate e collegate				-		-		-		-	-	-

(*) = Rinominati in data 29 aprile 2022

SCHEMA N. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

TABELLA 2/A: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali: Zignago Vetro SpA

Cognome e Nome	Carica	Numero azioni possedute al 31.12.2022	Numero azioni acquistate / sottoscritte	Numero azioni ricevute per assegnazione	Numero azioni cedute	Numero azioni possedute al 31.12.2023	Titolo del possesso	Modalità del possesso
Antonelli Alessia	Consigliere	---	---	---	---	---	---	---
Bedei Chiara	Sindaco Supplente	---	---	---	---	---	---	---
Benaglia Roberta	Consigliere	---	---	---	---	---	---	---
Businaro Ferdinando	Consigliere	275.750	---	---	---	275.750	Proprietà	Indiretto (1)
Cardini Roberto	Consigliere	100.000	85.500	---	55.000	130.500	Proprietà	Diretto
Conti Cesare	Sindaco Supplente	---	---	---	---	---	---	---
Gervasio Alberta	Presidente Collegio Sindacale	---	---	---	---	---	---	---
Gallo Giorgina	Consigliere	---	---	---	---	---	---	---
Manetti Andrea	Sindaco	---	---	---	---	---	---	---
Manzoni Daniela	Consigliere	---	---	---	---	---	---	---
Marzotto Gaetano	Consigliere	632.500	---	---	---	632.500	Proprietà	Indiretto (1)
Marzotto Luca	Consigliere	75.000	---	---	---	75.000	Proprietà	Indiretto (1)
Marzotto Nicolò	Presidente	400.000	10.000	---	---	410.000	Proprietà	Indiretto (1)
Marzotto Stefano	Consigliere	86.000	4.500	---	2.000	88.500	Proprietà	Coniuge
		---	---	---	---	---	Proprietà	Diretto
		1.362.000	64.000	---	14.000	1.412.000	Proprietà	Indiretto (1)
		1.448.000	68.500	---	16.000	1.500.500		
Moscetti Franco	Vice Presidente	---	---	---	---	---	---	---
Pesce Carlo	Sindaco	---	---	---	---	---	---	---
Ravera Barbara	Consigliere	---	---	---	---	---	---	---
Tognin Roberta	Sindaco Supplente	---	---	---	---	---	---	---

(1) Tramite società controllate, società fiduciarie o per interposta persona

TABELLA 2/B: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica Società

Cognome e Nome	Carica	Numero azioni possedute al 31.12.2022	Numero azioni acquistate / sottoscritte	Numero azioni ricevute per assegnazione	Numero azioni cedute	Numero azioni possedute al 31.12.2023	Titolo del possesso	Modalità del possesso
Totale dirigenti (5)	(*)	261.650	285.096	---	191.832	354.914	Proprietà	Diretto

(*) il numero azioni comunicato nella Relazione sulla Remunerazione al 31 dicembre 2022 era 272.720 in quanto comprendevano n. 11.070 relative ad un dirigente cessato in data 31 dicembre 2022

Tabella 3: Stock - option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15 = 2 + 5 - 11 - 14	16
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero Opzioni	Prezzo di Esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero Opzioni	Prezzo di Esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di Assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero Opzioni	Prezzo di Esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero Opzioni	Numero Opzioni	Fair Value (Euro)
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio																	
Piano LTI 02/05/2019																	
Roberto Cardini	Amministratore Delegato	Piano 2019/2021	85.500	7,275	01/01/2022 - 31/12/2024	---	---	---	---	---	---	85.500	7,275	15,940	---	---	---
Vari	Dirigenti con responsabilità strategiche	Piano 2019/2021	282.996	7,275	01/01/2022 - 31/12/2024	---	---	---	---	---	---	282.996	7,275	15,269	---	---	---
TOTALE			368.496			---						368.496			---		---
(II) Compensi da controllate e collegate																	
Piano A (data relativa delibera)																	
Piano B (data relativa delibera)																	
Piano C (data relativa delibera)																	
TOTALE			---			---						---			---		---
TOTALE GENERALE			368.496			---						368.496			---		---

Tabella 4: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock - option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numeri e tipologie di strumenti finanziari	Periodo di Vesting	Numeri e tipologie di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione e	Periodo di vesting	Data di Assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numeri e tipologie di strumenti finanziari	Numeri e tipologie di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value		
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio															
Piano LTI 21/06/2022															
Roberto Cardini	Amministratore e Delegato	Piano 2022/2024	---	---	Azioni potenzialmente assegnabili	43.500	538.530	01/01/2022 - 31/12/2024	29/07/22	12,38	Azioni potenzialmente assegnabili	43.500	---	---	358.692
Vari	Dirigenti con responsabilità strategiche	Piano 2022/2024	---	---	Azioni potenzialmente assegnabili	66.000	817.080	01/01/2022 - 31/12/2024	29/07/22	12,38	Azioni potenzialmente assegnabili	66.000	---	---	544.224
TOTALE			---		109.500	1.355.610					109.500		---		902.916
(II) Compensi da controllate e collegate															
Piano A (data relativa delibera)															
Piano B (data relativa delibera)															
Piano C (data relativa delibera)															
TOTALE			---			---					---		---		---
TOTALE GENERALE			---		109.500	1.355.610					109.500		---		902.916