



The Healthcare Partner

PROPOSTA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI GPI S.P.A.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA PER L'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI CONVOCATA PER IL 30 APRILE 2021 IN UNICA CONVOCAZIONE

1° punto all'ordine del giorno - *parte straordinaria:*

Modifica degli artt. 5.2, 6.1, 6.2, 6.15, 6.16, 6.17, 6.18, 7.2, 11.6, 13.1, 13.6, e 26.2 dello statuto sociale

GPI SpA

I-38123 Trento (TN). Via Ragazzi del '99, n. 13
T +39 0461 381515 / F +39 0461 381599
info@gpi.it / PEC gpi@pec.gpi.it

R.I. TN / P.I. / C.F. / 01944260221
R.E.A. C.C.I.A.A. TN nr. 189428
Cap. Soc. Euro 8.544.963,90 i.v.



www.gpi.it

Signori Azionisti,

siete chiamati a discutere e deliberare sulla proposta di modifica degli artt. 5.2, 6.1, 6.2, 6.15, 6.16, 6.17, 6.18, 7.2, 11.6, 13.1, 13.6, e 26.2 dello statuto di GPI S.p.A. (lo “**Statuto**”).

Le modifiche proposte hanno lo scopo di:

- recepire:

- l'avvenuta conversione automatica, efficace dal 6 maggio 2019, delle n. 61.320 “Azioni speciali di Categoria «C»” in altrettante azioni ordinarie GPI, senza che tale conversione abbia comportato alcuna modifica dell'entità del capitale sociale di GPI, mediante l'eliminazione dallo statuto di ogni riferimento, ormai desueto, alle “Azioni speciali di Categoria «C»” e l'aggiornamento del testo, laddove necessario;
 - le modifiche introdotte all'art. 83-duodecies del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 in tema di identificazione degli azionisti, specificando che essa:
 - * è limitata ai soli azionisti che detengono azioni in misura superiore allo 0,5% del capitale sociale con diritto di voto;
 - * qualora sia compiuta su richiesta dei soci, essi devono rappresentare almeno la metà della quota di partecipazione stabilita dalla CONSOB per la presentazione delle liste dei candidati alla carica di amministratore.
- eliminare il numero minimo di candidati richiesto per la presentazione delle liste per la nomina del Consiglio di Amministrazione, rendendo così più agevole la presentazione delle liste alla minoranza.
In considerazione della normativa applicabile in materia e alla luce di una complessiva interpretazione dell'art. 13 dello statuto vigente, la Società già ora ritiene di poter fornire alla previsione contenuta nell'art. 13.1 dello statuto sociale la medesima interpretazione. Cionondimeno, si propone di modificare lo statuto al fine di eliminare qualsiasi dubbio interpretativo al riguardo;
- introdurre le necessarie modifiche conseguenti alle nuove disposizioni introdotte in tema di quote di genere.

La Società ritiene che, in relazione alle modifiche statutarie proposte, ai sensi della normativa vigente, non sussistono i presupposti per il diritto di recesso degli azionisti.

Ciò premesso, si riportano di seguito i soli articoli dello statuto sociale oggetto di modifica:

<u>VECCHIO TESTO</u>	<u>NUOVO TESTO</u>
<u>STATUTO</u>	<u>STATUTO</u>
<u>DENOMINAZIONE - SEDE- OGGETTO - DURATA - DOMICILIO</u>	<u>DENOMINAZIONE - SEDE- OGGETTO - DURATA - DOMICILIO</u>
<u>Articolo 5 - DOMICILIO</u> <p>5.2 La Società può chiedere attraverso le modalità previste dalle norme legislative e regolamentari vigenti, i dati identificativi degli azionisti che non abbiano espressamente vietato la comunicazione degli stessi, unitamente al numero di azioni registrate sui conti ad essi intestate. La Società è tenuta ad effettuare la medesima richiesta su istanza dei soci che rappresentino la quota di partecipazione minima richiesta dalle norme legislative e regolamentari di volta in volta vigenti. In tal</p>	<u>Articolo 5 - DOMICILIO</u> <p>5.2 La Società può chiedere attraverso le modalità previste dalle norme legislative e regolamentari vigenti, i dati identificativi degli azionisti <u>che detengono azioni in misura superiore allo 0,5% del capitale sociale con diritto di voto</u>che non abbiano espressamente vietato la comunicazione degli stessi, unitamente al numero di azioni registrate sui conti ad essi intestate. La Società è tenuta ad effettuare la medesima richiesta su istanza dei soci che rappresentino <u>almeno la metà della quota di</u></p>

<u>VECCHIO TESTO</u>	<u>NUOVO TESTO</u>
<p>caso i costi relativi sono sostenuti dagli azionisti richiedenti nella misura del 90% fatta eccezione per le ipotesi in cui i costi devono rimanere esclusivamente in capo alla Società sulla base delle norme legislative e regolamentari di volta in volta vigenti nonché per i costi di aggiornamento del libro soci che restano a carico della Società. La richiesta di identificazione degli azionisti può essere anche parziale, vale a dire limitata agli azionisti che detengono una partecipazione pari o superiore ad una determinata soglia</p>	<p>partecipazione minima <u>stabilità dalla CONSOB per la presentazione delle liste dei candidati alla carica di amministratore</u> richiesta dalle norme legislative e regolamentari di volta in volta vigenti. In tal caso i costi relativi sono sostenuti dagli azionisti richiedenti nella misura del 90% fatta eccezione per le ipotesi in cui i costi devono rimanere esclusivamente in capo alla Società sulla base delle norme legislative e regolamentari di volta in volta vigenti nonché per i costi di aggiornamento del libro soci che restano a carico della Società. La richiesta di identificazione degli azionisti può essere anche parziale, vale a dire limitata agli azionisti che detengono una partecipazione pari o superiore ad una determinata soglia</p>
<p><u>CAPITALE SOCIALE - AZIONI - CONFERIMENTI - RECESSO</u></p> <p><u>Articolo 6 - CAPITALE SOCIALE E AZIONI</u></p> <p>6.1 Il capitale sociale ammonta a Euro 8.544.963,90, ed è rappresentato da n. 15.909.539 azioni prive del valore nominale, di cui</p> <ul style="list-style-type: none"> - nr. 15.909.539 azioni ordinarie (le "Azioni Ordinarie") - nr. 0 (zero) azioni speciali di categoria C (le "Azioni C") <p>L'assemblea straordinaria del 12 ottobre 2016 ha - tra l'altro - deliberato di aumentare il capitale sociale a pagamento, in via scindibile, per un ammontare nominale massimo di Euro 255.500 da riservarsi all'esercizio di corrispondenti n. 2.555.000 warrant ("Warrant GPI"), secondo i termini e le condizioni previste nel relativo regolamento approvato dalla predetta assemblea straordinaria, mediante emissione di massime n. 2.555.000 Azioni Ordinarie senza indicazione del valore nominale; il termine ex art. 2439, il godimento e l'efficacia di tale aumento sono disciplinati nella relativa delibera.</p> <p>6.2 Le Azioni Ordinarie, le Azioni C e i Warrant GPI sono sottoposti al regime di dematerializzazione in conformità alle disposizioni previste dal D. Lgs. n. 58/1998 ("TUF").</p> <p>6.15 Le Azioni C hanno le medesime caratteristiche e attribuiscono gli stessi diritti delle Azioni Ordinarie fatta eccezione per quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) sono prive del diritto di voto nelle assemblee 	<p><u>CAPITALE SOCIALE - AZIONI - CONFERIMENTI - RECESSO</u></p> <p><u>Articolo 6 - CAPITALE SOCIALE E AZIONI</u></p> <p>6.1 Il capitale sociale ammonta a Euro 8.544.963,90, ed è rappresentato da n. 15.909.539 azioni <u>ordinarie (le "Azioni Ordinarie")</u> prive del valore nominale, <u>di cui</u></p> <p><u>nr. 15.909.539 azioni ordinarie (le "Azioni Ordinarie")</u></p> <p><u>nr. 0 (zero) azioni speciali di categoria C (le "Azioni C")</u></p> <p>L'assemblea straordinaria del 12 ottobre 2016 ha - tra l'altro - deliberato di aumentare il capitale sociale a pagamento, in via scindibile, per un ammontare nominale massimo di Euro 255.500 da riservarsi all'esercizio di corrispondenti n. 2.555.000 warrant ("Warrant GPI"), secondo i termini e le condizioni previste nel relativo regolamento approvato dalla predetta assemblea straordinaria, mediante emissione di massime n. 2.555.000 Azioni Ordinarie senza indicazione del valore nominale; il termine ex art. 2439, il godimento e l'efficacia di tale aumento sono disciplinati nella relativa delibera.</p> <p>6.2 Le Azioni Ordinarie, <u>le Azioni C</u> e i Warrant GPI sono sottoposti al regime di dematerializzazione in conformità alle disposizioni previste dal D. Lgs. n. 58/1998 ("TUF").</p> <p><u>6.15 Le Azioni C hanno le medesime caratteristiche e attribuiscono gli stessi diritti delle Azioni Ordinarie fatta eccezione per quanto segue:</u></p> <p><u>(a) sono prive del diritto di voto nelle assemblee</u></p>

<u>VECCHIO TESTO</u>	<u>NUOVO TESTO</u>
<p>ordinarie e straordinarie della Società;</p> <p>(b) sono escluse dal diritto di percepire gli utili di cui la Società deliberi la distribuzione sino al 24° (ventiquattresimo) mese successivo alla data di efficacia (intervenuta in data 29 dicembre 2016) della fusione per incorporazione di Capital For Progress 1 S.p.A. nella Società (la “Fusione”), mentre attribuiscono ai loro titolari il diritto alla distribuzione di riserve disponibili;</p> <p>(c) in caso di scioglimento della Società attribuiscono ai loro titolari il diritto a vedere liquidata la propria quota di patrimonio netto di liquidazione in via postergata rispetto ai titolari delle Azioni Ordinarie secondo quanto previsto al successivo Articolo 26.2;</p> <p>(d) in nessun caso la Società può procedere all’emissione di ulteriori Azioni C e in nessun caso le Azioni Ordinarie potranno essere convertite in Azioni C;</p> <p>(e) sono convertite automaticamente in Azioni Ordinarie (senza pertanto che vi sia la necessità di deliberazione in tal senso da parte dell’assemblea speciale degli azionisti titolari di Azioni C o da parte dell’assemblea della Società o la manifestazione di volontà dei rispettivi titolari e senza che tale conversione comporti alcuna modifica dell’entità del capitale sociale), prevedendo che per ogni Azione C si ottengano in conversione n. 6 (sei) Azioni Ordinarie nel caso in cui, entro 28 (ventotto) mesi dalla data di efficacia della Fusione, il prezzo ufficiale delle Azioni Ordinarie negoziate sull’AIM Italia o su un mercato regolamentato, per almeno 15 (quindici) giorni, anche non consecutivi, su 30 (trenta) giorni di borsa aperta consecutivi, sia maggiore o uguale a quello di Euro 12 (dodici) per Azione Ordinaria. La conversione delle Azioni C avverrà decorsi 7 (sette) giorni dal verificarsi dell’evento di cui sopra, compatibilmente con il calendario di Borsa Italiana S.p.A. In caso di rettifiche al valore delle Azioni Ordinarie della Società comunicate da Borsa Italiana S.p.A. il valore di Euro 12,00 sarà rettificato conseguentemente secondo il coefficiente “K” comunicato da Borsa Italiana S.p.A.;</p> <p>(f) in ogni caso ogni Azione C residua non già</p>	<p>ordinarie e straordinarie della Società;</p> <p>(b) sono escluse dal diritto di percepire gli utili di cui la Società deliberi la distribuzione sino al 24° (ventiquattresimo) mese successivo alla data di efficacia (intervenuta in data 29 dicembre 2016) della fusione per incorporazione di Capital For Progress 1 S.p.A. nella Società (la “Fusione”), mentre attribuiscono ai loro titolari il diritto alla distribuzione di riserve disponibili;</p> <p>(c) in caso di scioglimento della Società attribuiscono ai loro titolari il diritto a vedere liquidata la propria quota di patrimonio netto di liquidazione in via postergata rispetto ai titolari delle Azioni Ordinarie secondo quanto previsto al successivo Articolo 26.2;</p> <p>(d) in nessun caso la Società può procedere all’emissione di ulteriori Azioni C e in nessun caso le Azioni Ordinarie potranno essere convertite in Azioni C;</p> <p>(e) sono convertite automaticamente in Azioni Ordinarie (senza pertanto che vi sia la necessità di deliberazione in tal senso da parte dell’assemblea speciale degli azionisti titolari di Azioni C o da parte dell’assemblea della Società o la manifestazione di volontà dei rispettivi titolari e senza che tale conversione comporti alcuna modifica dell’entità del capitale sociale), prevedendo che per ogni Azione C si ottengano in conversione n. 6 (sei) Azioni Ordinarie nel caso in cui, entro 28 (ventotto) mesi dalla data di efficacia della Fusione, il prezzo ufficiale delle Azioni Ordinarie negoziate sull’AIM Italia o su un mercato regolamentato, per almeno 15 (quindici) giorni, anche non consecutivi, su 30 (trenta) giorni di borsa aperta consecutivi, sia maggiore o uguale a quello di Euro 12 (dodici) per Azione Ordinaria. La conversione delle Azioni C avverrà decorsi 7 (sette) giorni dal verificarsi dell’evento di cui sopra, compatibilmente con il calendario di Borsa Italiana S.p.A. In caso di rettifiche al valore delle Azioni Ordinarie della Società comunicate da Borsa Italiana S.p.A. il valore di Euro 12,00 sarà rettificato conseguentemente secondo il coefficiente “K” comunicato da Borsa Italiana S.p.A.;</p> <p>(f) in ogni caso ogni Azione C residua non già</p>

VECCHIO TESTO	NUOVO TESTO
<p>convertita secondo quanto sopra previsto, si convertirà automaticamente in n. 1 (una) Azione Ordinaria, decorsi sette giorni dalla scadenza del ventottesimo mese successivo alla data di efficacia della Fusione senza che ciò comporti alcuna modifica dell'entità del capitale sociale.</p> <p>6.16 Al verificarsi di una ipotesi di conversione delle Azioni C in Azioni Ordinarie, il consiglio di amministrazione o il consigliere provvisto dei necessari poteri provvederà senza indugio a porre in essere tutti i necessari adempimenti affinché le Azioni Ordinarie rivenienti dalla conversione delle Azioni C possano essere negoziate sul mercato o sistema multilaterale di negoziazione in cui le Azioni Ordinarie della Società siano quotate nel più breve tempo possibile, compatibilmente con il calendario di Borsa Italiana S.p.A. In aggiunta a quanto precede il consiglio di amministrazione provvederà in ogni caso: (a) ad effettuare le comunicazioni opportune al fine di consentire l'annotazione della conversione nel libro soci con emissione delle Azioni Ordinarie; (b) a depositare presso il registro delle imprese, ai sensi dell'art. 2436, comma 6, del Codice Civile, il testo dello Statuto con le modificazioni del numero complessivo delle azioni e più precisamente del numero delle azioni delle diverse categorie - qualora sussistenti - in cui è suddiviso il capitale sociale; (c) a comunicare la conversione con le modalità richieste dalle disposizioni legislative e regolamentari, pro tempore vigenti, nonché ad effettuare tutte le altre comunicazioni e dichiarazioni che si rendessero necessarie od opportune.</p> <p>6.17 In caso di aumento di capitale da effettuarsi mediante emissione di Azioni Ordinarie, i titolari di Azioni Ordinarie e i titolari di Azioni C potranno sottoscrivere le Azioni Ordinarie di nuova emissione in proporzione alla partecipazione al capitale rappresentato da Azioni Ordinarie e da Azioni C detenute al momento dell'esecuzione dell'aumento di capitale, precisandosi che, a tal fine, le azioni C in circolazione saranno computate come un pari numero di Azioni Ordinarie.</p> <p>In relazione a quanto precede è esclusa in ogni caso la necessità di approvazione della relativa delibera ai sensi dell'art. 2376 del Codice Civile da parte</p>	<p>convertita secondo quanto sopra previsto, si convertirà automaticamente in n. 1 (una) Azione Ordinaria, decorsi sette giorni dalla scadenza del ventottesimo mese successivo alla data di efficacia della Fusione senza che ciò comporti alcuna modifica dell'entità del capitale sociale.</p> <p>6.16 Al verificarsi di una ipotesi di conversione delle Azioni C in Azioni Ordinarie, il consiglio di amministrazione o il consigliere provvisto dei necessari poteri provvederà senza indugio a porre in essere tutti i necessari adempimenti affinché le Azioni Ordinarie rivenienti dalla conversione delle Azioni C possano essere negoziate sul mercato o sistema multilaterale di negoziazione in cui le Azioni Ordinarie della Società siano quotate nel più breve tempo possibile, compatibilmente con il calendario di Borsa Italiana S.p.A. In aggiunta a quanto precede il consiglio di amministrazione provvederà in ogni caso: (a) ad effettuare le comunicazioni opportune al fine di consentire l'annotazione della conversione nel libro soci con emissione delle Azioni Ordinarie; (b) a depositare presso il registro delle imprese, ai sensi dell'art. 2436, comma 6, del Codice Civile, il testo dello Statuto con le modificazioni del numero complessivo delle azioni e più precisamente del numero delle azioni delle diverse categorie - qualora sussistenti - in cui è suddiviso il capitale sociale; (c) a comunicare la conversione con le modalità richieste dalle disposizioni legislative e regolamentari, pro tempore vigenti, nonché ad effettuare tutte le altre comunicazioni e dichiarazioni che si rendessero necessarie od opportune.</p> <p>6.17 In caso di aumento di capitale da effettuarsi mediante emissione di Azioni Ordinarie, i titolari di Azioni Ordinarie e i titolari di Azioni C potranno sottoscrivere le Azioni Ordinarie di nuova emissione in proporzione alla partecipazione al capitale rappresentato da Azioni Ordinarie e da Azioni C detenute al momento dell'esecuzione dell'aumento di capitale, precisandosi che, a tal fine, le azioni C in circolazione saranno computate come un pari numero di Azioni Ordinarie.</p> <p>In relazione a quanto precede è esclusa in ogni caso la necessità di approvazione della relativa delibera ai sensi dell'art. 2376 del Codice Civile da parte</p>

<u>VECCHIO TESTO</u>	<u>NUOVO TESTO</u>
<p>dell'assemblea speciale dei titolari di Azioni C.</p> <p>Il diritto di prelazione per la sottoscrizione delle nuove Azioni Ordinarie che non risultassero optate dai soci titolari di Azioni Ordinarie e di Azioni C potrà essere esercitato dai soci titolari di Azioni Ordinarie e di Azioni C purché ne facciano richiesta alla Società contestualmente all'esercizio del diritto di opzione spettante a ciascuno dei predetti titolari delle azioni.</p>	<p>dell'assemblea speciale dei titolari di Azioni C.</p> <p>Il diritto di prelazione per la sottoscrizione delle nuove Azioni Ordinarie che non risultassero optate dai soci titolari di Azioni Ordinarie e di Azioni C potrà essere esercitato dai soci titolari di Azioni Ordinarie e di Azioni C purché ne facciano richiesta alla Società contestualmente all'esercizio del diritto di opzione spettante a ciascuno dei predetti titolari delle azioni.</p>
<p>6.18 Laddove la Società dovesse rientrare nella definizione PMI ai sensi del TUF, l'obbligo di offerta previsto dall'articolo 106, comma 3, lettera b) del TUF, non troverà applicazione sino alla data dell'assemblea convocata per approvare il bilancio relativo al quinto esercizio successivo alla quotazione su un mercato regolamentato.</p>	<p>6.18¹⁵ Laddove la Società dovesse rientrare nella definizione PMI ai sensi del TUF, l'obbligo di offerta previsto dall'articolo 106, comma 3, lettera b) del TUF, non troverà applicazione sino alla data dell'assemblea convocata per approvare il bilancio relativo al quinto esercizio successivo alla quotazione su un mercato regolamentato.</p>
<p><u>Articolo 7 - CONFERIMENTI - FINANZIAMENTI - ALTRI STRUMENTI</u></p> <p>7.2 Fermo quanto previsto al precedente Articolo 6 in relazione all'emissione di Azioni C, il capitale potrà inoltre essere aumentato anche con l'emissione di azioni aventi diritti diversi da quelli delle Azioni Ordinarie anche per quanto concerne il voto e l'incidenza delle perdite, determinandone il contenuto con la deliberazione di emissione; l'emissione di azioni potrà avvenire anche mediante la conversione di altre categorie di azioni o titoli, se consentito dalla legge.</p>	<p><u>Articolo 7 - CONFERIMENTI - FINANZIAMENTI - ALTRI STRUMENTI</u></p> <p>7.2 Fermo quanto previsto al precedente Articolo 6 in relazione all'emissione di Azioni C, Il capitale potrà inoltre essere aumentato anche con l'emissione di azioni aventi diritti diversi da quelli delle Azioni Ordinarie anche per quanto concerne il voto e l'incidenza delle perdite, determinandone il contenuto con la deliberazione di emissione; l'emissione di azioni potrà avvenire anche mediante la conversione di altre categorie di azioni o titoli, se consentito dalla legge.</p>
<p style="text-align: center;"><u>ASSEMBLEA DEI SOCI</u></p> <p><u>Articolo 11 - PRESIDENZA E DELIBERAZIONI DELL'ASSEMBLEA</u></p> <p>11.6 Le assemblee speciali che riuniscono i titolari delle rispettive categorie di azioni emesse dalla Società si costituiscono e deliberano sulle materie di propria competenza ai sensi dell'art. 2376 del Codice Civile, fermo restando che non sono da considerarsi pregiudizievoli per alcuna categoria di azioni, (i) le deliberazioni di aumento di capitale con emissione di nuove azioni delle medesime categorie già in circolazione che non rispettino la proporzione tra le categorie medesime; e (ii) la conversione delle azioni di cui al precedente Articolo 6.15, nonché le modalità di attuazione degli aumenti di capitale di cui al precedente Articolo 6.17.</p>	<p style="text-align: center;"><u>ASSEMBLEA DEI SOCI</u></p> <p><u>Articolo 11 - PRESIDENZA E DELIBERAZIONI DELL'ASSEMBLEA</u></p> <p>11.6 Le assemblee speciali che riuniscono i titolari delle rispettive categorie di azioni emesse dalla Società si costituiscono e deliberano sulle materie di propria competenza ai sensi dell'art. 2376 del Codice Civile, fermo restando che non sono da considerarsi pregiudizievoli per alcuna categoria di azioni, (i) le deliberazioni di aumento di capitale con emissione di nuove azioni delle medesime categorie già in circolazione che non rispettino la proporzione tra le categorie medesime; e (ii) la conversione delle azioni di cui al precedente Articolo 6.15, nonché le modalità di attuazione degli aumenti di capitale di cui al precedente Articolo 6.17.</p>

<u>VECCHIO TESTO</u>	<u>NUOVO TESTO</u>
<p><u>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</u></p> <p><u>Articolo 13 - NOMINA - CESSAZIONE - SOSTITUZIONE</u></p> <p>13.1 Il consiglio di amministrazione è nominato dall'assemblea sulla base di liste, nelle quali i candidati devono essere indicati in numero non inferiore a tre e non superiore a quindici, ciascuno abbinato ad un numero progressivo. Ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.</p> <p>13.6 Per il periodo di applicazione della normativa, anche regolamentare, pro tempore vigente in materia di equilibrio tra i generi, ciascuna lista deve prevedere la presenza di candidati di entrambi i generi, in modo che al genere meno rappresentato appartengano almeno un terzo, arrotondato per eccesso in caso di numero frazionario, dei candidati in essa contenuti. In sede di prima applicazione, la quota rappresentata dal genere meno rappresentato è pari ad almeno un quinto, arrotondata per eccesso in caso di numero frazionario. In caso di mancato adempimento agli obblighi di cui al presente paragrafo, la lista si considera come non presentata.</p>	<p><u>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</u></p> <p><u>Articolo 13 - NOMINA - CESSAZIONE - SOSTITUZIONE</u></p> <p>13.1 Il consiglio di amministrazione è nominato dall'assemblea sulla base di liste, nelle quali i candidati devono essere indicati in numero non inferiore a tre e non superiore a quindici, ciascuno abbinato ad un numero progressivo. Ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.</p> <p>13.6 Per il periodo di applicazione della normativa, anche regolamentare, pro tempore vigente in materia di equilibrio tra i generi, ciascuna lista <u>che presenti un numero di candidati pari o superiore a tre</u> deve prevedere la presenza di candidati di entrambi i generi <u>tenuto conto del criterio che segue:</u></p> <p><u>A) le liste che presentino un numero di candidati pari a tre, devono prevedere la presenza di candidati di entrambi i generi;</u></p> <p><u>B) le liste che presentino un numero di candidati superiore a tre, devono prevedere la presenza di candidati di entrambi i generi in modo che al genere meno rappresentato appartenga almeno i due quinti (arrotondati per eccesso in caso di numero frazionario) dei candidati in essa contenuti. , in modo che al genere meno rappresentato appartengano almeno un terzo i due quinti, arrotondati arrotondato per eccesso in caso di numero frazionario, dei candidati in essa contenuti.</u> In sede di prima applicazione, la quota rappresentata dal genere meno rappresentato è pari ad almeno un quinto, arrotondata per eccesso in caso di numero frazionario. In caso di mancato adempimento agli obblighi di cui al presente paragrafo, la lista si considera come non presentata.</p>
<p><u>BILANCIO - SCIOLIMENTO</u></p> <p>26.2 Addivenendosi in qualunque tempo e per qualsiasi causa allo scioglimento della Società, l'assemblea determina, con le maggioranze di legge, le modalità di liquidazione e nomina uno o più liquidatori indicandone i poteri, fermo restando che il patrimonio netto di liquidazione verrà distribuito ai soci <u>in proporzione alla loro partecipazione al capitale</u></p>	<p><u>BILANCIO - SCIOLIMENTO</u></p> <p>26.2 Addivenendosi in qualunque tempo e per qualsiasi causa allo scioglimento della Società, l'assemblea determina, con le maggioranze di legge, le modalità di liquidazione e nomina uno o più liquidatori indicandone i poteri, fermo restando che il patrimonio netto di liquidazione verrà distribuito ai soci <u>in proporzione alla loro partecipazione al capitale</u></p>

<u>VECCHIO TESTO</u>	<u>NUOVO TESTO</u>
<p>(a) <i>in primis</i>, ai soci titolari di Azioni Ordinarie, fino a concorrenza dell'importo di Euro 10 per ciascuna azione;</p> <p>(b) per il residuo ai soci titolari di Azioni C, fino a concorrenza dell'importo di Euro 10 per ciascuna azione;</p> <p>(c) per l'ulteriore residuo, a tutti i soci titolari di Azioni Ordinarie e di Azioni C in proporzione alla loro partecipazione al capitale sociale.</p>	<p><u>sociale secondo il seguente ordine:</u></p> <p>(a) <i>in primis</i>, ai soci titolari di Azioni Ordinarie, fino a concorrenza dell'importo di Euro 10 per ciascuna azione;</p> <p>(b) per il residuo ai soci titolari di Azioni C, fino a concorrenza dell'importo di Euro 10 per ciascuna azione;</p> <p>(c) per l'ulteriore residuo, a tutti i soci titolari di Azioni Ordinarie e di Azioni C in proporzione alla loro partecipazione al capitale sociale.</p>



PROPOSTA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI GPI S.P.A.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA PER L'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI CONVOCATA PER IL 30 APRILE 2021 IN UNICA CONVOCAZIONE

3° punto all'ordine del giorno - *parte ordinaria:*

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

3.1 Politica di remunerazione;

3.2 Consultazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020.

GPI SpA

I-38123 Trento (TN). Via Ragazzi del '99, n. 13
T +39 0461 381515 / F +39 0461 381599
info@gpi.it / PEC gpi@pec.gpi.it

R.I. TN / P.I. / C.F. / 01944260221
R.E.A. C.C.I.A.A. TN nr. 189428
Cap. Soc. Euro 8.544.963,90 i.v.



www.gpi.it



Signori Azionisti,

la presente Relazione sulla remunerazione (la “**Relazione**”) redatta ai sensi del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (“**TUF**”), art. 123-ter, descrive la Politica per la Remunerazione adottata da Gpi S.p.A. (di seguito la “**Società**”) con riferimento ai compensi (i) dei componenti il Consiglio di Amministrazione, (ii) dei componenti il “Collegio Sindacale” e (iii) del *Top Management*.

Essa è stata inizialmente approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28 febbraio 2019 su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Successivamente il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 20 novembre 2020, ha deliberato l’adesione della Società al nuovo testo del «*Codice di Corporate Governance*» (il “**Codice**”) adottato dal Comitato per la Corporate Governance nel gennaio 2020.

Il Comitato Remunerazioni della Società, quindi, tenutosi in data 23 marzo 2021, anche alla luce delle nuove previsioni contenute nel Codice, ha esaminato e condiviso, senza avvalersi di alcun supporto di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive, le proposte di aggiornamento della Politica sulla remunerazione (di seguito la “**Politica**”) poi approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 30 marzo 2021.

La Politica sulla remunerazione illustrata nella Sezione I della presente Relazione riporta le Linee Guida per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci, del *Top Management* e dei Primi riporti del Presidente, del Vice Presidente (laddove nominato), dell’Amministratore Delegato e del Direttore Generale (laddove nominato).

La Relazione sulla Remunerazione è articolata in due sezioni:

- 1) la **Sezione I** illustra la Politica di Remunerazione di Gpi S.p.A. e, in particolare, indica le finalità perseguitate, i principi che ne sono alla base, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l’adozione e attuazione della Politica. Questa sezione è sottoposta al voto vincolante dell’assemblea degli azionisti.
- 2) la **Sezione II** illustra i compensi corrisposti nell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2020, a ciascun soggetto interessato, dalla Società e, se presenti, dalle società del Gruppo nonché dalle società collegate. Essi sono coerenti con quanto previsto nella Politica di remunerazione presentata alla scorsa assemblea del 28 aprile 2020, sulla quale il 99,63% del capitale rappresentato aveva votato a favore. Questa sezione è sottoposta al voto consultivo dell’assemblea degli azionisti.

La presente Relazione sarà sottoposta all’esame degli azionisti, convocati in assemblea il giorno 30 aprile 2021, che saranno chiamati ad esprimersi con deliberazione vincolante sulla Sezione I e con deliberazione non vincolante sulla Sezione II della medesima Relazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Conformemente all’articolo 123-ter comma 3-ter e 6 del TUF.

Essa è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, il meccanismo di stoccaggio autorizzato www.1Info.it nonché sul sito internet della società entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2020.

SEZIONE I

Politica in materia di remunerazione

Rispetto a quanto riportato nella prima sezione della Relazione sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea degli azionisti dello scorso anno, le principali modifiche apportate alla Politica di Remunerazione possono essere così sintetizzate:

- è stato espressamente introdotto il periodo di efficacia della Politica della Remunerazione, definito ora nel triennio 2021-2023 coincidente, a decorrere dalla data della sua approvazione da parte dell’Assemblea degli azionisti, con la durata del mandato del Consiglio di Amministrazione e, quindi, fino alla data dell’Assemblea degli azionisti convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023;
- in armonia con quanto previsto dalle disposizioni di legge e regolamentari, è previsto che l’Assemblea, con la cadenza richiesta dalla durata della Politica e, comunque, almeno ogni tre anni o in occasione della modifica della Politica medesima, sia chiamata a deliberare con voto vincolante sulla Prima sezione della Relazione sulla remunerazione che illustra la Politica di Remunerazione adottata dalla Società;

- è stato previsto che la remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi, del Top Management e dei Primi riporti sia definita sulla base di obiettivi che dovranno essere:
 - misurabili in funzione di specifici indicatori,
 - realistici, cioè verificabili sulla base di risultati oggettivamente definiti e/o definibili,
 - conseguibili in un predefinito periodo temporale.
 - è stato specificato che, in nessun caso:
 - alla conclusione di ogni singolo mandato consiliare, possa essere prevista la corresponsione del "Trattamento di fine mandato" in favore degli Amministratori, siano essi esecutivi che non esecutivi;
 - siano previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni degli Organi sociali.
 - in favore degli Amministratori esecutivi e del *Top Management*, al verificarsi di circostanze rilevanti, straordinarie, specifiche ed imprevedibili e:
 - purché il complesso degli altri elementi della retribuzione sia da considerarsi oggettivamente inadeguato alla prestazione fornita, ovvero
 - in relazione a specifiche attività e/o operazioni avente carattere di straordinarietà sotto il profilo del rilievo strategico e dell'impatto sui risultati della Società e/o del Gruppo,
- il Consiglio di Amministrazione eccezionalmente, su proposta del Comitato Remunerazioni e nel rispetto della Procedura Operazioni con Parti Correlate, potrà derogare temporaneamente la Politica di Remunerazione, sempreché la deroga richiesta sia coerente con il perseguitamento degli interessi a «lungo» termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.
- Sempre al verificarsi di circostanze rilevanti, straordinarie, specifiche ed imprevedibili, il Consiglio di Amministrazione potrà altresì valutare l'opportunità di non procedere alla assegnazione degli specifici obiettivi di «breve» e/o «lungo» termine, ovvero, qualora già deliberati, di ridurre - anche azzerandoli - i relativi riconoscimenti monetari.

- è stato introdotto un paragrafo specifico riguardante la remunerazione del Collegio Sindacale.

È stato specificato, inoltre, che, considerato l'attuale scenario aziendale ed i compiti specificatamente attribuiti ai singoli soggetti apicali, l'Amministratore delegato ed il Direttore Generale saranno inizialmente i soli beneficiari della parte variabile di «breve» e «lungo» termine; ciò in considerazione del fatto che, alla luce del ruolo operativo apicale da essi ricoperto, il loro compito è quello di incidere con le proprie scelte gestionali, sul risultato economico e sullo sviluppo del *business* oltre che alla gestione diretta del management e delle strutture organizzative aziendali.

Conseguentemente sia gli altri Consiglieri cui dovessero essere conferite particolari cariche sia il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, per il momento, saranno destinatari della sola remunerazione fissa.

È stata tuttavia attribuita al Consiglio di Amministrazione, qualora ne ravvisasse l'opportunità, la facoltà di estendere anche a questi ultimi il beneficio della remunerazione variabile di «breve» e «lungo» termine senza che ciò possa essere considerato come una "modifica" della Politica della Remunerazione della Società.

1. Principi della Politica sulla Remunerazione

FINALITÀ

Essa descrive le linee guida che il Consiglio di Amministrazione fa proprie ai fini:

- a) della determinazione della remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori non esecutivi (qualora non già definiti dall'Assemblea degli Azionisti), del *Top Management* e del Responsabile della Funzione di Internal Audit (se dipendente della Società);
- b) degli orientamenti in base ai quali gli azionisti, o il Consiglio di Amministrazione qualora richiesto, dovranno elaborare le proprie proposte di remunerazione per gli Amministratori non esecutivi e per i componenti il Collegio Sindacale;
- c) della definizione dei criteri da utilizzare ai fini della remunerazione dei Primi riporti del Presidente, del Vice Presidente (laddove nominato), dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale (laddove nominato).

La Politica della Remunerazione di Gpi:

- è stata definita in coerenza con il modello di governance della Società e con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, tenendo conto delle migliori prassi di mercato adottate da società quotate e nell'ambito di una logica di costante monitoraggio e presidio dei rischi, e
- persegue le seguenti principali finalità:
 - * promuovere la creazione di valore per gli azionisti nel «*medio/lungo*» periodo, stabilendo un rapporto diretto tra retribuzione e *performance*;
 - * garantire l'allineamento degli interessi del *management* agli interessi di tutti i suoi *stakeholder*;
 - * attrarre, trattenere e motivare nella Società e più in generale nel Gruppo Gpi (di seguito il “**Gruppo**”) un *management* dotato della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società e/o nel Gruppo, promuovendo la creazione sostenibile di valore nel «*medio/lungo*» periodo, stabilendo un rapporto diretto tra retribuzione maturata e *performance* conseguita.
 - * perseguire il successo sostenibile della Società;
 - * promuovere il *business* di Gpi nel rispetto dei principi espressi nel Codice Etico nonché di tutte le certificazioni di cui la Società è dotata con particolare riferimento alla ISO 37001:2016 (*Anti-bribery Management System*).

CONTRIBUTO ALLA STRATEGIA DI GPI

La visione strategica di Gpi consiste in un modello *multi-business* sempre più globale che, partendo dalle posizioni già acquisite nei mercati di riferimento dell'*Healthcare* italiano, privato e pubblico, porta la società ad aumentare progressivamente e costantemente l'integrazione tra le componenti del servizio, del *software*, della logistica e delle tecnologie, per fornire risposte “industriali” all'evoluzione dei modelli di cura e della crescente domanda di salute; il passaggio, cioè, da *provider* a *partner* e l'accelerazione del percorso di internazionalizzazione nelle aree Software, *Automation* e *Pay*.

Le specifiche componenti retributive, pertanto, mirano al perseguitamento di tale visione strategica e, grazie ad un adeguato bilanciamento tra componenti di «*breve*» e «*lungo*» termine, contribuiscono alla strutturazione di un pacchetto retributivo che complessivamente garantisce un efficace allineamento tra remunerazione del singolo beneficiario e interessi degli *stakeholder*, espresso in primis dalla proporzionalità tra valore delle componenti variabili maturate e risultati conseguiti, sia nel «*breve*» che nel «*lungo*» termine.

Coerentemente con la propria strategia Gpi considera la sostenibilità come un'imprescindibile leva di competitività.

A tal fine la Società ha definito particolarmente rilevanti i seguenti temi connessi all'impatto:

- sociale: qualità e continuità dei servizi, responsabilità del prodotto/servizio, data privacy, innovazione continua e valore per il territorio;
- ambientale: efficienza energetica, raccolta differenziata dei rifiuti e buon uso delle risorse naturali utilizzate in azienda;
- gestione del personale: formazione e sviluppo competenze, pari opportunità, identità ed integrazione, leadership, benessere delle persone e buona occupazione.

2. Contenuto della Politica

1) Principi

Il Comitato Remunerazioni, con il supporto della Direzione Risorse Umane, effettua l'analisi della composizione e del posizionamento della remunerazione degli Amministratori esecutivi e del *Top Management* e sottopone la Politica così definita al Consiglio di Amministrazione al fine dell'approvazione formale della stessa; successivamente, verifica annualmente la sua conformità con la nuova normativa e le nuove *best practices* eventualmente intervenute dopodiché sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione l'adozione di una nuova Politica ovvero la conferma della precedente.

Nell'applicazione della Politica, la Società persegue:

- un congruo legame della remunerazione con i risultati e con una prudente gestione dei rischi quale garanzia di sostenibilità della stessa;
- una *governance* del processo di definizione ed applicazione della Politica lineare e coerente con le migliori pratiche;

- un continuo confronto con le prassi di mercato;
- la *compliance* rispetto alla disciplina di fonte sia legale che autoregolamentare nonché alle indicazioni dei regolatori.

2) Destinatari

La Politica stabilisce le linee guida che il Consiglio di Amministrazione fa proprie ai fini:

- a) della determinazione della remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori non esecutivi (qualora non già definita dall'Assemblea degli Azionisti), del *Top Management* e del Responsabile della Funzione di Internal Audit (se dipendente della Società);

In particolare, considerato l'attuale scenario aziendale ed i compiti specificatamente attribuiti ai singoli soggetti apicali, nella Politica è espressamente previsto che l'Amministratore delegato ed il Direttore Generale siano inizialmente i soli beneficiari della parte variabile di «*breve*» e «*lungo*» termine, ciò in considerazione del fatto che, alla luce del ruolo operativo apicale da essi ricoperto, il loro compito è quello di incidere con le proprie scelte gestionali, sul risultato economico e sullo sviluppo del *business* oltre che alla gestione diretta del management e delle strutture organizzative aziendali.

Conseguentemente sia i Consiglieri cui dovessero essere conferite particolari cariche sia il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, per il momento, saranno destinatari della sola remunerazione fissa.

Tuttavia, il Consiglio di Amministrazione, qualora ne ravvisasse l'opportunità, ha la facoltà estendere anche a questi ultimi il beneficio della remunerazione variabile di «*breve*» e «*lungo*» termine senza che ciò possa essere considerato come una “modifica” della Politica stessa.

- b) della definizione dei criteri da utilizzare ai fini della remunerazione dei Primi riporti del Presidente, del Vice Presidente (laddove nominato), dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale (laddove nominato).

3) Componenti della remunerazione

La Politica sulla Remunerazione di Gpi, con riferimento alla tipologia delle differenti componenti retributive da corrispondere alle diverse categorie di destinatari della Politica stessa, è definita in modo da risultare già coerente con le indicazioni espresse dal Codice di *Corporate Governance* nonché con le prassi di mercato. Essa si compone di tre elementi:

- remunerazione fissa:
 - * include tutti i compensi fissi annuali (ovvero retribuzione annua lorda da lavoro dipendente, compensi da amministratore, compensi per particolari cariche, ...);
 - * è definita in modo da remunerare adeguatamente il ruolo, ovvero la natura dell'attività svolta e le responsabilità ad esso attribuite, anche in caso di contrazione o assenza delle componenti variabili;
- incentivo variabile di «*breve*» termine:
 - * è commisurata al ruolo ricoperto, ovvero alla natura dell'impatto sui risultati complessivi della Società nel «*breve*» termine;
 - * è collegata al conseguimento di obiettivi di *performance* annuali, oggettivamente misurabili e coerenti con gli obiettivi previsti dal piano strategico della Società e dalla policy di sostenibilità;
 - * è progettata in modo da contrarsi o aumentare proporzionalmente al grado di *performance* generata rispetto agli obiettivi assegnati;
- incentivo variabile di «*lungo*» termine:
 - * è commisurato al ruolo ricoperto, ovvero alla natura dell'impatto sui risultati complessivi della Società nel «*lungo*» termine;
 - * è collegata al conseguimento di obiettivi di *performance* pluriennali, oggettivamente misurabili, coerenti con gli obiettivi del piano strategico e con l'obiettivo primario del perseguimento di un successo sostenibile nel lungo termine;
 - * è progettata in modo da contrarsi o aumentare proporzionalmente al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della creazione di valore generata ed è indipendente dalla performance del singolo destinatario.

In particolare, la remunerazione variabile sia di «*breve*» che di «*lungo*» termine è definita secondo la

modalità più avanti illustrate e sulla base di specifici obiettivi:

- misurabili in funzione di specifici indicatori,
- realistici, cioè verificabili sulla base di risultati oggettivamente definiti e/o definibili,
- conseguibili in un predefinito periodo temporale.

Inoltre, la remunerazione:

- degli Amministratori esecutivi, del Direttore Generale, del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e del Responsabile della funzione di Internal Audit (solo qualora dipendente della Società), è definita:
 - * in coerenza con le deleghe conferite e con i principi e finalità della Politica di remunerazione della Società, nonché in coerenza con i *benchmark* di mercato per posizioni analoghe in società assimilabili;
 - * secondo criteri che permettano un adeguato bilanciamento tra componenti retributive fisse e variabili e, con riferimento a queste ultime, tra variabile di «*breve*» e di «*lungo*» termine.
Tale struttura consente di promuovere un solido allineamento tra la remunerazione erogata e/o maturata e la creazione di valore nel «*lungo*» termine;
- degli Amministratori non esecutivi risulta composta unicamente da compensi fissi e, dunque, non legati ai risultati della Società.

4) Remunerazione variabile di «*breve* termine» (Management By Objectives “MBO”) per Amministratori esecutivi e il Top Management

La remunerazione variabile di «*breve*» termine per gli Amministratori Esecutivi e il *Top Management* viene definita annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ed è collegata ad un sistema di incentivazione annuale che attribuisce, a ciascun beneficiario, il diritto a ricevere un premio in denaro a fronte del conseguimento di specifici obiettivi di *performance* misurati su un arco di tempo annuale e coerenti con la declinazione degli obiettivi strategici della società.

Vi è un unico schema per gli Amministratori Esecutivi e il *Top Management* le cui componenti possono essere così sintetizzate: (a) un sistema di accesso comune “cd. CANCELLETTO” per tutti i destinatari della remunerazione variabile costituito da due obiettivi quantitativi ed un obiettivo qualitativo (b) ulteriori obiettivi, di carattere quantitativo e qualitativo.

Solo il conseguimento di tutti gli obiettivi «Cancelletto» dà accesso alla definitiva quantificazione della remunerazione variabile il cui importo è compreso tra un minimo ed un massimo fissati a priori calcolati con un sistema a punti.

Gli obiettivi assegnati a ciascun beneficiario sono una combinazione di metriche economico-finanziarie del Gruppo, obiettivi di natura strategica e specifici obiettivi legati ai fattori ESG e devono essere sfidanti, raggiungibili, misurabili, influenzabili dal soggetto cui sono assegnati e coerenti con le sue responsabilità.

Per ciascun obiettivo viene definito un livello minimo (75% del livello target) al di sotto del quale l'obiettivo è considerato come non raggiunto, un livello target in corrispondenza del quale l'obiettivo è considerato raggiunto al 100% e un livello massimo (125% del livello target) in corrispondenza del quale viene identificato il livello di raggiungimento massimo. Il livello target di *performance*, al conseguimento del quale matura il 100% dell'intero incentivo assegnato, è definito di norma in linea con il budget della società.

Di seguito sono riportati gli obiettivi riconducibili a redditività, creazione del valore e requisiti di sostenibilità utilizzabili ai fini dell'assegnazione dell'MBO; essi favoriscono l'orientamento delle principali priorità aziendali in ottica di «*breve*» termine. Tali obiettivi, oltre ad essere in linea con le principali *best practice*, sono stati ritenuti in linea con le priorità strategico gestionali sia in termini di sviluppo che di controllo dei costi:

Tipologia	Obiettivi	Peso
Cancelletto	EBITDA >= soglia	On/Off
	PFN <= soglia	On/Off
	Segnalazioni di «Non conformità» da Enti certificatori per Gruppo GPI	On/Off
	EBIT Margin	25%
Obiettivi economico finanziari	PFN/EBITDA < soglia	25%
	FCFO > soglia (perimetro anno precedente)	25%
	Specifici obiettivi di ESG	25%
Obiettivi di sostenibilità		

5) *Remunerazione variabile di «lungo termine» (Long Term Incentive “LTI”) per Amministratori esecutivi e il Top Management*

Una diversa componente della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e del *Top Management* di Gpi è orientata verso un orizzonte temporale di «medio/lungo» termine, al fine di rafforzare il collegamento con gli interessi di creazione di valore per gli azionisti.

L’obiettivo è quello di collegare una quota significativa della remunerazione dei potenziali beneficiari al conseguimento di *performance* economico-finanziarie sostenibili nel tempo e coerenti con l’obiettivo primario di creazione di valore per azionisti.

Anche per la remunerazione variabile di «lungo» termine, vi è un unico schema valido sia per gli Amministratori Esecutivi che per il *Top Management* le cui componenti possono essere così sintetizzate: (a) un sistema di accesso comune “cd. Cancelletto” per tutti i destinatari della remunerazione variabile costituito un solo obiettivo qualitativo (b) ulteriori obiettivi di carattere quantitativo.

Il Piano LTI mira a remunerare la *performance* di «lungo» termine misurata attraverso il conseguimento di un obiettivo di *performance* rappresentato dal «ROCE» e dal «Relative Total Return to Shareholders» (rTRS) tale obiettivo, oltre ad essere in linea con le principali *best practice* è stato ritenuto in linea con le priorità del business In particolare:

Tipologia	Obiettivi	Peso
Cancelletto	Segnalazioni di «Non conformità» da Enti certificatori per Gruppo GPI	On/Off
Obiettivo economico finanziario	ROCE>= soglia	50%
Obiettivo di aumento di valore	rTRS 5	50%

I due obiettivi sono calcolati come segue:

- il «ROCE» è calcolato come ritorno su capitale impiegato;
- il «rTRS» è calcolato annualmente come $\frac{[(prezzo di fine periodo - prezzo di inizio periodo + dividendi) / prezzo di inizio periodo] - 1}{prezzo di inizio periodo rispetto all'andamento del FTSE Italia Mid Cap}$ di cui GPI fa parte.

È previsto un livello soglia di risultato in termini di «ROCE» e «rTRS» al di sotto del quale non matura il diritto a ricevere l’incentivo e un livello massimo al conseguimento del quale matura l’incentivo massimo.

I target di *performance* in relazione all’obiettivo di «ROCE» sono fissati dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con gli obiettivi strategici della Società.

Il risultato di performance complessivo è calcolato considerando entrambi gli obiettivi (ROCE e rTSR) con uguale peso seguendo una progressione lineare tra i differenti livelli di ROCE e rTSR e la performance effettivamente conseguita.

Durata della Politica di Remunerazione

La Politica sulla remunerazione illustrata nella presente Relazione ha efficacia per il triennio 2021-2023 coincidente con la durata del mandato del Consiglio di Amministrazione; in particolare, la sua efficacia decorre dalla data della sua approvazione fino alla data dell'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023.

Essa è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli azionisti con la cadenza richiesta dalla durata della stessa e, comunque, come già detto, almeno ogni tre anni ovvero in occasione di ogni suo aggiornamento deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

2 Processo per la predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione

Il Codice di Corporate Governance raccomanda che il Consiglio di Amministrazione delle società quotate, coadiuvato dal Comitato Remunerazioni, definisca una Politica per la remunerazione degli Amministratori, dei componenti l'Organo di Controllo (corrispondente, nell'attuale *Governance* adottata dalla Società, al «Collegio Sindacale») e del *Top Management*.

Il Codice, inoltre, richiede che la Politica per la remunerazione degli Amministratori esecutivi e del *Top Management* preveda un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, e che, comunque, la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva.

I principali Soggetti/Organi coinvolti nella predisposizione, approvazione nell'eventuale revisione e nell'attuazione della Politica sulla Remunerazione sono:

- A. Assemblea ordinaria degli Azionisti
- B. Consiglio di Amministrazione
- C. Comitato Remunerazioni
- D. Collegio Sindacale
- E. Direzione Risorse Umane

A. Assemblea degli Azionisti

Ai sensi del Codice Civile, l'Assemblea ordinaria degli azionisti della Società, all'atto di nomina e per la durata del mandato, definisce la remunerazione fissa degli Amministratori e dei componenti il Collegio Sindacale; la remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche in conformità dello statuto, invece, è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'Assemblea, peraltro, può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli che ricoprono particolari cariche.

Inoltre, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, l'Assemblea è chiamata a deliberare:

- (i) con voto vincolante sulla Prima sezione della Relazione sulla remunerazione che illustra la Politica di Remunerazione adottata dalla Società. La deliberazione è adottata dall'Assemblea con la cadenza richiesta dalla durata della Politica e, comunque, almeno ogni tre anni o in occasione della modifica della Politica medesima; e
- (ii) in senso favorevole o contrario sulla Seconda sezione della Relazione; questa deve essere sottoposta annualmente all'esame dell'Assemblea, in occasione dell'esame del bilancio d'esercizio.

Infine l'Assemblea ordinaria degli azionisti delibera su proposta del Consiglio di Amministrazione, a norma dell'art. 114-bis del TUF, in merito all'approvazione di eventuali piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

B. Consiglio di Amministrazione

IN materia di remunerazione il Consiglio di Amministrazione:

- definisce e approva la Politica, sulla base della proposta formulata dal Comitato Remunerazioni;
- su proposta del Comitato Remunerazioni e, ove prescritto, sentito il parere del Collegio Sindacale;

- * delibera il compenso da attribuire agli Amministratori che ricoprono particolari cariche in conformità dello statuto, al/ai Direttore/i Generale/i (se nominato/i), al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari ed al Responsabile della Funzione di Internal Audit (se soggetto dipendente della Società);
- * stabilisce gli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- verifica, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dal Comitato Remunerazioni e dalle funzioni aziendali competenti, il raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legate le remunerazioni variabile di «*breve*» e di «*lungo*» termine.

Deroche agli elementi della Politica di remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione, eccezionalmente, su proposta del Comitato Remunerazioni e nel rispetto della Procedura Operazioni con Parti Correlate, al verificarsi di circostanze rilevanti, straordinarie, specifiche ed imprevedibili, può derogare temporaneamente la Politica di Remunerazione, purché la deroga richiesta sia coerente con il perseguitamento degli interessi a «*lungo*» termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Gli elementi derogabili della Politica di remunerazione sono i seguenti:

- remunerazione fissa;
- remunerazione variabile di «*breve*» termine;
- remunerazione variabile di «*lungo*» termine;
- riconoscimento premi straordinari.

Sempre al verificarsi di circostanze rilevanti, straordinarie, specifiche ed imprevedibili, il Consiglio di Amministrazione potrà altresì valutare l'opportunità di non procedere alla assegnazione degli specifici obiettivi di «*breve*» e/o «*lungo*» termine, ovvero, qualora già deliberati, di ridurre - anche azzerandoli - i relativi riconoscimenti monetari.

C. Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni è istituito nell'ambito del Consiglio di Amministrazione ed è composto da almeno due membri, indipendenti. Ai sensi del Codice di Corporate Governance, almeno un componente del Comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Il Comitato Remunerazioni di Gpi in carica all'atto dell'approvazione della presente Politica della Remunerazione è composto dai Consiglieri indipendenti Edda Delon, Presidente, e Paolo De Santis. Il Consiglio di Amministrazione, all'atto della loro nomina, ha valutato sussistere, in capo ad entrambi, una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Nel rispetto della specifica previsione contenuta nel Codice, gli Amministratori si astengono dal partecipare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Il Comitato, peraltro, nello svolgimento delle proprie funzioni:

- quando ritenuto opportuno, invita alle proprie riunioni soggetti esterni al medesimo per la trattazione di singoli punti all'ordine del giorno;
- ha facoltà di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti;
- può avvalersi di consulenti esterni a spese della Società.

Il Collegio Sindacale partecipa regolarmente alle riunioni del Comitato Remunerazioni.

Il Comitato Remunerazioni svolge funzioni consultive e propositive in conformità a quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, in particolare dalla raccomandazione n. 27.

Il Consiglio di Amministrazione attribuisce al Comitato Remunerazioni i seguenti compiti:

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nella elaborazione della politica del Gruppo in materia di remunerazione degli Amministratori, dei componenti il Collegio Sindacale e del *Top Management*, in conformità con la normativa vigente e con il Codice di Corporate Governance;
- sottoporre al Consiglio di Amministrazione, l'adozione delle relative deliberazioni, le proposte relative:
 - * al trattamento economico e normativo degli Amministratori che ricoprono particolari cariche;
 - * alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche;
- assistere la Società nella definizione delle migliori politiche di gestione delle risorse manageriali del Gruppo, nonché dei piani e dei sistemi di sviluppo manageriale delle risorse chiave del Gruppo;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione riguardo ai piani di compensi basati sull'assegnazione di azioni o di opzioni per l'acquisto di azioni della Società a beneficio di Amministratori e dirigenti del Gruppo e da sottoporre alla successiva approvazione dell'Assemblea ai sensi della normativa vigente, definendone altresì i regolamenti attuativi;
- periodicamente:
 - * valutare l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la Remunerazione degli Amministratori e del *Top Management*;
 - * monitorare il graduale raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati dal Consiglio di Amministrazione agli Amministratori esecutivi ed al *Top Management* e verificarne, alla scadenza l'effettivo soddisfacimento.

In relazione alle componenti variabili della remunerazione del *Top Management* il Comitato Remunerazioni:

- definisce annualmente nell'ambito di ciascun esercizio le proposte di assegnazione degli obiettivi di *MBO* da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione;
- monitora, nell'esercizio successivo, il grado di raggiungimento degli obiettivi *MBO* e procede a una verifica della *performance* realizzata;
- definisce, generalmente all'inizio di ciascun triennio, le proposte per l'assegnazione degli obiettivi di *LTI* da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione;
- monitora, nel corso del triennio, il grado di raggiungimento parziale degli obiettivi *LTI* e, al termine di ciascun triennio di riferimento, verifica il livello di raggiungimento finale degli obiettivi originariamente assegnati.

Nello svolgimento di questa attività può avvalersi all'occorrenza anche del contributo di una o più società indipendenti specializzate in materia di *executive compensation*, in grado di effettuare gli opportuni confronti di competitività e congruenza, rispetto ai mercati di riferimento ed ai sistemi di governance previsti dalle buone prassi in essere, avuto anche riguardo (i) al peso delle posizioni nell'ambito della struttura organizzativa, (ii) delle deleghe conferite e del relativo ambito di discrezionalità attribuito, (iii) degli impatti economici individuali.

Nel corso dell'Esercizio 2020 il Comitato per la Remunerazione ha tenuto complessivamente n. 4 incontri. Le riunioni sono state sempre regolarmente verbalizzate.

D. Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla vigente disciplina con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 cod. civ. verificandone la coerenza con la Politica di Remunerazione della Società.

Il Collegio Sindacale partecipa regolarmente alle riunioni del Comitato Remunerazioni.

E. Direzione Risorse Umane

La Direzione Risorse Umane supporta il Comitato Remunerazioni nello svolgimento delle proprie funzioni, sia in fase di definizione ed approvazione delle relative proposte in materia di remunerazione da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione sia in fase di monitoraggio e verifica della piena e corretta implementazione delle stesse.

3. Remunerazione degli Amministratori

Nell'esercizio 2020 il Consiglio di Amministrazione è stato così composto:

- Fausto Manzana	Presidente e Amministratore Delegato
- Edda Delon	Amministratore non esecutivo e indipendente
- Paolo De Santis	Amministratore non esecutivo e indipendente
- Dario Manzana	Amministratore esecutivo
- Sergio Manzana	Amministratore esecutivo
- Andrea Mora	Amministratore esecutivo
- Antonio Perricone	Amministratore non esecutivo

Ai sensi del Codice Civile, l'Assemblea ordinaria degli azionisti della Società definisce la remunerazione degli Amministratori mentre la remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche in conformità dello Statuto è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. L'Assemblea, peraltro, può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli che ricoprono particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione del 25 maggio 2018, preso atto della deliberazione assunta dall'Assemblea degli azionisti del 30 aprile dello stesso anno che aveva provveduto a determinare «... *in euro 1.000.000,00 il compenso complessivo massimo lordo annuo da riconoscere al Consiglio di Amministrazione per l'intera durata del mandato, inclusi gli Amministratori investiti di particolari cariche ...*», su proposta del Comitato per la Remunerazione aveva poi provveduto alla definizione del compenso annuo da riconoscere a ciascun Consigliere, per l'intera durata del mandato.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di deliberare la sottoscrizione di una polizza assicurativa, in linea con le prassi esistenti, a fronte della responsabilità civile verso terzi degli Amministratori per fatti connessi all'esercizio delle loro funzioni, conseguente alle previsioni stabilite dalle norme in materia di mandato, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

La Società non ha deliberato alcun piano di compenso basato sull'assegnazione di azioni, opzioni e/o altri strumenti finanziari in favore dei componenti il proprio Consiglio di Amministrazione.

Amministratori esecutivi

La remunerazione degli Amministratori esecutivi viene definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni sentito il parere del Collegio Sindacale.

Le componenti della remunerazione degli Amministratori esecutivi sono definite come segue:

- a) una componente fissa annua sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati dal Consiglio di Amministrazione;
- b) una componente variabile annuale legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali di *MBO*;
- c) una componente variabile di *LTI* di natura esclusivamente monetaria, anch'essa come la precedente condizionata al raggiungimento di specifici obiettivi.

Definita la remunerazione totale come la somma delle tre componenti sopra richiamate, nell'ipotesi di raggiungimento degli obiettivi relativi alle componenti b) e c), e precisato che tali obiettivi e la relativa remunerazione sono relativi alla carica di Amministratore esecutivo della Società (esclusi dunque obiettivi e compensi percepiti per altri incarichi in altre società del Gruppo), il peso relativo delle stesse può essere così sintetizzato:

- a) la componente variabile di «*breve*» termine può raggiungere un massimo del 60% della componente fissa;
- b) la componente variabile di «*lungo*» termine può raggiungere un massimo del 60% della componente fissa erogata negli anni di vigenza del piano.

In relazione alle componenti variabili della remunerazione degli Amministratori esecutivi di cui alle precedenti lettere a) e b), il Comitato Remunerazioni:

- definisce annualmente nell'ambito di ciascun esercizio le proposte di assegnazione degli obiettivi *MBO* da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione;

- monitora, nel corso dell'esercizio, il grado di raggiungimento degli obiettivi *MBO* e procede a una verifica della *performance* realizzata;
- definisce, generalmente all'inizio di ciascun triennio di mandato consiliare, le proposte per l'assegnazione degli obiettivi di *LTI* da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione;
- monitora, nel corso del triennio, il grado di raggiungimento parziale degli obiettivi *LTI* e, al termine di ciascun triennio di riferimento, verifica il livello di raggiungimento finale degli obiettivi originariamente assegnati.

Si segnala che, come detto in precedenza, l'Amministratore Delegato, in considerazione del ruolo operativo apicale ricoperto quale "Capo azienda", è oggi il solo soggetto beneficiario, tra gli Amministratori esecutivi, della parte variabile di «*breve*» e «*lungo*» termine.

Peraltro, il Consiglio di Amministrazione, qualora ne ravvisasse l'opportunità, si riserva la facoltà di estendere ad ulteriori Amministratori esecutivi il beneficio della remunerazione variabile di «*breve*» e «*lungo*» termine.

Al Presidente ed al Vice Presidente (se nominato) spetterà la sola componente fissa della retribuzione nel caso in cui non siano state loro attribuite deleghe operative.

In nessun caso:

- * è prevista la corresponsione, di alcun "Trattamento di fine mandato" da riconoscere agli Amministratori esecutivi alla conclusione di ogni singolo mandato consiliare,
- * sono previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni degli Organi sociali.

Con riferimento ai soli Amministratori esecutivi, al verificarsi di circostanze rilevanti, straordinarie, specifiche ed imprevedibili e:

- purché il complesso degli altri elementi della retribuzione sia da considerarsi oggettivamente inadeguato alla prestazione fornita, ovvero
- in relazione a specifiche attività e/o operazioni avente carattere di straordinarietà sotto il profilo del rilievo strategico e dell'impatto sui risultati della Società e/o del Gruppo,

il Consiglio di Amministrazione eccezionalmente, su proposta del Comitato Remunerazioni e nel rispetto della Procedura Operazioni con Parti Correlate, potrà derogare temporaneamente la Politica di remunerazione, sempreché la deroga richiesta sia coerente con il perseguimento degli interessi a «*lungo*» termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Gli elementi derogabili della Politica di remunerazione sono i seguenti:

- remunerazione fissa;
- remunerazione variabile di «*breve*» termine;
- remunerazione variabile di «*lungo*» termine;
- riconoscimento premi straordinari.

Sempre al verificarsi di circostanze rilevanti, straordinarie, specifiche ed imprevedibili, il Consiglio di Amministrazione potrà altresì valutare l'opportunità di non procedere alla assegnazione degli specifici obiettivi di «*breve*» e/o «*lungo*» termine, ovvero, qualora già attribuiti, di ridurre - anche azzerandoli - i relativi riconoscimenti monetari.

In favore degli Amministratori esecutivi, inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di:

- deliberare la sottoscrizione di una polizza malattia ed infortuni nonché ulteriori riconoscimenti funzionali all'espletamento della carica;
- riconoscere *benefit* non monetari (ad esempio l'autovettura aziendale ad uso promiscuo) nonché di altri *benefit* in linea con le prassi di mercato.

Amministratori esecutivi dipendenti della Società

La remunerazione annua degli Amministratori esecutivi, privi di particolari cariche, che siano al tempo stesso dipendenti della Società, così come la relativa disciplina giuslavorista connessa con l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro, sono regolate dal CCNL.

Eventuali incrementi retributivi e/o retribuzioni variabili e/o assegnazioni di premi straordinari connessi al

verificarsi di circostanze rilevanti, straordinarie, specifiche ed imprevedibili, purché coerenti con la politica retributiva applicata ai dipendenti di analoghe mansioni, responsabilità e grado, sono direttamente definiti, in ambito aziendale, dal soggetto titolare della relativa delega operativa.

Ogni eventuale variazione e/o incremento retributivo riconosciuto agli Amministratori esecutivi dipendenti della Società deve essere comunicato sia al Comitato Remunerazioni che al Consiglio di Amministrazione della Società alla prima riunione utile.

Amministratori non esecutivi

La remunerazione annua degli Amministratori non esecutivi è stabilita nella sola misura fissa e non è legata ad alcuna componente variabile basata sul raggiungimento di obiettivi di *performance*. È riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per ragioni di servizio.

Essa è commisurata alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

In nessun caso:

- * è prevista la corresponsione, di alcun “Trattamento di fine mandato” da riconoscere agli Amministratori non esecutivi alla conclusione di ogni singolo mandato consiliare;
- * previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni degli Organi sociali.

Agli Amministratori non esecutivi che sono anche componenti i Comitati Consiliari è corrisposto un compenso aggiuntivo rispetto a quanto già percepito in qualità di componenti del Consiglio di Amministrazione, in funzione delle competenze attribuite a tali Comitati e all’impegno richiesto per la partecipazione ai lavori di questi ultimi in termini di numero di adunanze e di attività propedeutiche alle stesse.

4. Remunerazione del Collegio Sindacale

La remunerazione annua del Collegio Sindacale è determinata dall’Assemblea degli azionisti all’atto della nomina, per l’intero periodo di durata dell’incarico e con una maggiorazione del 50% per il suo Presidente.

Essa è composta dalla sola componente fissa ed è adeguata alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

Non sono previsti: **(i)** componenti di incentivazione variabile della remunerazione di «*breve*» e/o «*lungo*» termine; **(ii)** accordi circa trattamenti di indennità di fine mandato, **(iii)** benefit di alcuna natura.

Ai componenti il Collegio Sindacale, inoltre, spetta il rimborso delle spese sostenute nell’esercizio delle funzioni.

In nessun caso sono previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni degli Organi sociali.

5. Remunerazione del Top Management

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato come «*Top Management*» (nuova definizione data dal Codice di Corporate Governance ai «Dirigenti con responsabilità strategiche» definiti dal previgente Codice di Autodisciplina) il Direttore Generale (qualora nominato) ed il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

La remunerazione del *Top Management* viene definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e, ove prescritto, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Le componenti della remunerazione del *Top Management* sono definite come segue:

- a) una componente fissa annua sufficiente a remunerare la prestazione del *Top Manager* nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati dal Consiglio di Amministrazione;
- b) una componente variabile annuale di «*breve*» termine, di natura esclusivamente monetaria, legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali di *MBO*;
- c) una componente variabile di *LTI* di natura esclusivamente monetaria, anch’essa come la precedente condizionata al raggiungimento di specifici obiettivi.

Definita la remunerazione totale come la somma delle tre componenti sopra richiamate, nell'ipotesi di raggiungimento degli obiettivi relativi alle componenti b) e c), e precisato che tali obiettivi e la relativa remunerazione sono relativi al ruolo di *Top Manager* della Società (esclusi dunque obiettivi e compensi percepiti per altri incarichi in altre società del Gruppo), il peso relativo delle stesse può essere così sintetizzato:

- a) la componente variabile di «*breve*» termine può raggiungere un massimo del 25% della componente fissa;
- b) la componente variabile di «*lungo*» termine può raggiungere un massimo del 25% della componente fissa erogata negli anni di vigenza del piano.

In relazione alle componenti variabili della remunerazione del *Top Management* di cui alle precedenti lettere a) e b), il Comitato Remunerazioni:

- definisce annualmente nell'ambito di ciascun esercizio le proposte di assegnazione degli obiettivi *MBO* da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione;
- monitora, nell'esercizio successivo, il grado di raggiungimento degli obiettivi *MBO* e procede a una verifica della *performance* realizzata;
- definisce, generalmente all'inizio di ciascun triennio, le proposte per l'assegnazione degli obiettivi di *LTI* da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione;
- monitora, nel corso del triennio, il grado di raggiungimento parziale degli obiettivi *LTI* e, al termine di ciascun triennio di riferimento, verifica il livello di raggiungimento finale degli obiettivi originariamente assegnati.

Si segnala che, come detto in precedenza, il Direttore Generale, in considerazione del ruolo operativo apicale ricoperto, è oggi il solo beneficiario, tra i *Top Manager*, della parte variabile di «*breve*» e «*lungo*» termine.

Tuttavia, il Consiglio di Amministrazione, qualora ne ravvisasse l'opportunità, ha la facoltà di estendere anche al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nonché agli ulteriori *Top Manager* dovessero essere nel frattempo individuati, il beneficio della remunerazione variabile di «*breve*» e «*lungo*» termine.

Con riferimento al *Top Management*, al verificarsi di circostanze rilevanti, straordinarie, specifiche ed imprevedibili e:

- purché il complesso degli altri elementi della retribuzione sia da considerarsi oggettivamente inadeguato alla prestazione fornita ovvero
- in relazione a specifiche attività e/o operazioni aventi carattere di straordinarietà sotto il profilo del rilievo strategico e dell'impatto sui risultati della Società e/o del Gruppo,

il Consiglio di Amministrazione eccezionalmente, su proposta del Comitato Remunerazioni e nel rispetto della Procedura Operazioni con Parti Correlate, potrà derogare temporaneamente la Politica di Remunerazione, sempreché la deroga richiesta sia coerente con il perseguimento degli interessi a «*lungo*» termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Gli elementi derogabili della Politica di Remunerazione sono i seguenti:

- remunerazione fissa;
- remunerazione variabile di «*breve*» termine;
- remunerazione variabile di «*lungo*» termine;
- riconoscimento premi straordinari.

Sempre al verificarsi di circostanze rilevanti, straordinarie, specifiche ed imprevedibili, il Consiglio di Amministrazione potrà altresì valutare l'opportunità di non procedere alla assegnazione degli specifici obiettivi di «*breve*» e/o «*lungo*» termine, ovvero, qualora già deliberati, di ridurre - anche azzerandoli - i relativi riconoscimenti monetari.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di riconoscere al *Top Management benefit* non monetari (ad esempio l'autovettura aziendale ad uso promiscuo) nonché di altri *benefit* in linea con le prassi di mercato.

La Società non ha deliberato alcun piano di compenso basato sull'assegnazione di azioni, opzioni e/o altri strumenti finanziari in favore del *Top Management*.

6. Remunerazione dei Primi riporti del Presidente, del Vice Presidente, dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale

La remunerazione dei Primi riporti del Presidente, del Vice Presidente (laddove nominato), dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale (laddove nominato) viene definita dall'Amministratore Delegato con il supporto della Direzione Risorse Umane, in coerenza con i principi e le linee guida definiti dalla Politica di Remunerazione.

La struttura della remunerazione dei primi riporti è analoga a quella del *Top Management*.

In relazione alle componenti variabili della remunerazione dei Primi riporti, la Direzione Risorse Umane:

- definisce annualmente nell'ambito di ciascun esercizio le proposte di assegnazione degli obiettivi *MBO* da sottoporre, in funzione del posizionamento nell'ambito della struttura organizzativa, all'Amministratore Delegato per l'approvazione;
- definisce le proposte per l'assegnazione degli obiettivi di *LTI* da sottoporre all'approvazione all'Amministratore Delegato;

La remunerazione variabile dei Primi riporti è definita sulla base di:

- (i) obiettivi economico-patrimoniali e/o finanziari e
- (ii) obiettivi legati alle specifiche responsabilità attribuite ed allo specifico ruolo ricoperto dal singolo beneficiario nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Essi, in particolare, dovranno essere:

- misurabili in funzione di specifici indicatori,
- realistici, cioè verificabili sulla base di risultati oggettivamente definiti e/o definibili,
- conseguibili in un predefinito periodo temporale.

La Direzione Risorse Umane monitora il conseguimento degli obiettivi *MBO* ed *LTI* per la remunerazione variabile dei Primi riporti e ne sottopone l'approvazione all'Amministratore Delegato.

La Società non ha deliberato alcun piano di compenso basato sull'assegnazione di azioni, opzioni e/o altri strumenti finanziari in favore dei Primi riporti del Presidente, del Vice Presidente, dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale.

7. Remunerazione del Responsabile della Funzione di Internal Audit

La remunerazione del Responsabile della Funzione di Internal Audit (solo qualora dipendente della Società) viene definita, con il supporto del Comitato Controlli e Rischi, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni.

La remunerazione è costituita da una componente fissa annua, una componente variabile annua ed una componente variabile di «lungo» termine.

Le componenti variabili sono articolate sul modello *MBO* e *LTI* previste per il *Top Management*, e non comprendono alcun obiettivo legato ai risultati economico finanziari della Società ma solo obiettivi orientati a migliorare l'efficacia e la funzionalità del sistema di Controllo Interno.

8. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del Rapporto

L'attribuzione delle somme di denaro che costituiscono il premio presuppone la costanza del Rapporto e l'effettiva prestazione dell'attività lavorativa.

La risoluzione del Rapporto sino al momento dell'effettiva maturazione del Premio comporta la perdita dei diritti assegnati tranne che nei casi di *Good Leaver*.

Per *Good Leaver* si intende qualsiasi ipotesi in cui vi sia cessazione del Rapporto in conseguenza di:

- (a) morte o invalidità totale e permanente del Beneficiario;
- (b) cessazione del Rapporto da parte della Società di appartenenza per ragioni diverse da (A) giusta causa, ovvero (B) qualsiasi altra causa che renda la cessazione del Rapporto giustificata per comportamento del Beneficiario;

(c) dimissioni del Beneficiario.

In caso di risoluzione del Rapporto per ragioni da *Good Leaver*, il Beneficiario conserva il diritto a ricevere il Premio, per l'entità determinata *pro-rata temporis* fino alla data di cessazione del rapporto, fatto salvo il conseguimento degli Obiettivi di *performance*.

Alla data di approvazione della Relazione, non sono previsti meccanismi indennitari per la cessazione anticipata dei rapporti intrattenuti con Amministratori e *Top Management* o per il loro mancato rinnovo, fatto salvo quanto previsto *ex lege* e/o dal Contratto Collettivo Nazionale, nel caso i soggetti siano legati anche da rapporti di lavoro dipendente.

9. Patti di non concorrenza

Non è prevista, in via generale, la stipula, con il proprio *Top Management*, di specifici patti di non concorrenza finalizzati a riconoscere, in costanza di rapporto ovvero successivamente alla cessazione dello stesso, un corrispettivo economico correlato alla rispettiva retribuzione fissa in relazione alla durata ed all'ampiezza geografica, di business e merceologica del vincolo derivante dal patto medesimo.

10. Fatti rilevanti ai fini della Relazione sulla Remunerazione post 31 dicembre 2020

Fatto salvo quanto già riportato nella presente Relazione sulla Remunerazione nessun fatto rilevante si è verificato a far data dalla chiusura dell'esercizio 2020.

SEZIONE II

Compensi corrisposti

Parte I

Descrizione dei compensi corrisposti ad Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Si fornisce di seguito una descrizione delle voci che compongono la remunerazione definita per l'esercizio 2020 per tutti i componenti il Consiglio di Amministrazione, per il Presidente-Amministratore Delegato, per il Vice Presidente, per i componenti il Collegio Sindacale ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

I compensi deliberati nel 2020 sono coerenti con la Politica della Remunerazione condivisa dall'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2020 sulla quale il 99,63% del capitale rappresentato aveva votato a favore.

Il Consiglio di Amministrazione, stante l'attuale delicato periodo condizionato dalla pandemia del COVID-19, ha ritenuto opportuno non procedere all'assegnazione degli obiettivi annuali per ciascuno degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità strategica, e, quindi, al riconoscimento della remunerazione variabile per l'esercizio 2020. Tale possibilità, peraltro, non espressamente prevista dalla Politica di Remunerazione al tempo vigente, è stata successivamente introdotta in sede di aggiornamento della stessa.

Conseguentemente, l'intera remunerazione riconosciuta nel 2020 ad Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche risultata interamente rappresentata dalla sola parte fissa.

Consiglio di Amministrazione

Remunerazione fissa

l'Assemblea degli azionisti del 30 aprile 2018, all'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2018-2020, ha deliberato di determinare «... *in euro 1.000.000,00 il compenso complessivo massimo lordo annuo da riconoscere al Consiglio di Amministrazione per l'intera durata del mandato, inclusi gli Amministratori investiti di particolari cariche, importo da ripartire tra i suoi componenti in conformità alle deliberazioni che verranno assunte dal consiglio di amministrazione.*».

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella riunione del successivo 25 maggio, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di riconoscere, *pro rata temporis* e per la durata dell'intero mandato, a ciascun consigliere, per l'intero triennio di mandato, l'importo di 15.000 euro annui lordi.

Tale compenso è determinato in misura fissa e non è in alcun modo legato a obiettivi di *performance* finanziaria.

Partecipazione ai Comitati

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella riunione del 25 maggio 2018, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di riconoscere, *pro rata temporis* e per l'intera durata del mandato:

- al Comitato Controllo e Rischi un importo complessivo di 20.000 euro annui lordi,
- al Comitato Remunerazioni un importo complessivo di 10.000 euro annui lordi.

da ripartirsi in parti uguali tra ciascun componente i singoli Comitati.

Trattamenti e indennità di fine rapporto

Non previsti.

Benefit

Non previsti.

Impegni di non concorrenza

Non previsti.

Amministratori esecutivi

1) Presidente-Amministratore Delegato

Remunerazione fissa

La remunerazione annuale del Presidente-Amministratore Delegato, deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2020 su proposta del Comitato per la Remunerazione, è pari a 405.000 euro annui lordi (oltre a: rimborso di tutte le spese sostenute per le funzioni di Amministratore Delegato, incluse quelle relative a viaggi e trasferte; uso di autovettura di adeguata rappresentanza; rimborso spese di partecipazione a riunioni e congressi; rimborso spese di ospitalità e rappresentanza) in aggiunta al compenso quale consigliere della Società di 15.000 euro annui lordi deliberato per il triennio 2018-2020.

Egli è esonerato da ogni obbligo di ristorno dei compensi che gli dovessero essere assegnati quale Componente di Consigli di Amministrazione di Società del Gruppo, che restano a sua esclusiva disposizione.

Remunerazione variabile di «breve» termine

Il Consiglio di Amministrazione, stante l'attuale delicato periodo condizionato dalla pandemia del COVID-19, ha ritenuto opportuno non procedere all'assegnazione degli obiettivi annuali e, conseguentemente, al riconoscimento della remunerazione variabile per l'esercizio 2020.

Remunerazione variabile di «lungo» termine

Non attribuita.

Trattamenti e indennità di fine mandato	Non previsti.
Benefit	È previsto il riconoscimento di <i>benefit</i> non monetari (ad esempio l'autovettura aziendale ad uso promiscuo) nonché di altri <i>benefit</i> in linea con le prassi di mercato.
Impegni di non concorrenza	Non previsti.
2) <u>Vice Presidente</u>	
Remunerazione fissa	La remunerazione annuale del Vice Presidente, deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2020 su proposta del Comitato per la Remunerazione, è pari a 235.000 euro annui lordi in aggiunta al compenso quale consigliere della Società di 15.000 euro annui lordi deliberato per il triennio 2018-2020. Egli è esonerato da ogni obbligo di ristorno dei compensi che gli dovessero essere assegnati quale Componente di Consigli di Amministrazione di Società del Gruppo, che restano a sua esclusiva disposizione.
Remunerazione variabile di «breve» termine	Il Consiglio di Amministrazione, stante l'attuale delicato periodo condizionato dalla pandemia del COVID-19, ha ritenuto opportuno non procedere all'assegnazione degli obiettivi annuali e, conseguentemente, al riconoscimento della remunerazione variabile per l'esercizio 2020.
Remunerazione variabile di «lungo» termine	Non attribuita.
Trattamenti e indennità di fine mandato	Non previsti.
Benefit	Non previsti.
Impegni di non concorrenza	Non previsti.
3) <u>Altro</u>	
Altri Amministratori esecutivi	Nessun compenso aggiuntivo, fatti salvi il compenso fisso deliberato in favore di ciascun amministratore e la retribuzione derivante da rapporto di lavoro subordinato, è stato deliberato in favore dei due consiglieri esecutivi Sergio Manzana e Dario Manzana.
Assegnazione di azioni, opzioni e/o altri strumenti finanziari	La Società non ha deliberato alcun piano di compenso basato sull'assegnazione di azioni, opzioni e/o altri strumenti finanziari in favore dei propri Amministratori esecutivi.
<u>Collegio Sindacale</u>	
Remunerazione fissa	L'Assemblea degli azionisti del 30 aprile 2019, ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale un compenso di 17.100 euro annui lordi ed a ciascuno dei Sindaci Effettivi un compenso di 11.400 euro annui lordi.

Benefit

Nessuno.

Dirigenti con Responsabilità Strategica

Remunerazione fissa

La remunerazione annuale dei Dirigenti con Responsabilità strategica è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2020 su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Remunerazione variabile di «breve» termine

Il Consiglio di Amministrazione, stante l'attuale delicato periodo condizionato dalla pandemia del COVID-19, ha ritenuto opportuno non procedere all'assegnazione degli obiettivi annuali e, conseguentemente, al riconoscimento della remunerazione variabile per l'esercizio 2020.

Remunerazione variabile di «lungo» termine

Non attribuita.

Assegnazione di azioni, opzioni e/o altri strumenti finanziari

La Società non ha deliberato alcun piano di compenso basato sull'assegnazione di azioni, opzioni e/o altri strumenti finanziari in favore del proprio *Top Management*.

Trattamenti e indennità di fine rapporto

Non previsti.

Benefit

È previsto il riconoscimento di *benefit* non monetari (ad esempio l'autovettura aziendale ad uso promiscuo) nonché di altri *benefit* in linea con le prassi di mercato.

Impegni di non concorrenza

Nessuno.

Informazioni di confronto

Nominativo / Descrizione	2019	2020
Remunerazione totale (euro)		
Fausto Manzana	428.897	428.872
Andrea Mora	270.000	270.000
Edda Delon	30.000	30.000
Paolo De Santis	30.000	30.000
Dario Manzana	49.441	77.741
Sergio Manzana	103.728	121.743
Antonio Perricone	15.000	15.000
Raffaele Ripa	11.400	17.100
Stefano La Placa	21.841	15.900
Veronica Pignatta	7.600	11.400

Nominativo / Descrizione	2019	2020
Matteo Santoro	43.809	116.308
Risultati della società (<i>dati consolidati - .000 di euro</i>)		
Ricavi	236.961	268.360
Risultato operativo	15.082	18.945
Risultato dell'esercizio	9.774	12.275
Posizione finanziaria netta	82.789	117.587
Remunerazione annua linda media dei dipendenti	20.875	19.909

Parte II

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al Direttore generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equità	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
Fausto Manzana	Presidente	1.1÷31.12	2020									
	Amministratore Delegato	1.1÷31.12	2020									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			420.000				4.461		424.461		
II)	Compensi da controllate e collegate			4.411						4.411		
	Totale			424.411				4.461		428.872		
Andrea Mora	Vice Presidente	1.1÷31.12	2020									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			250.000						250.000		
II)	Compensi da controllate e collegate			20.000						20.000		
	Totale			270.000						270.000		
Edda Delon	Consigliere	1.1÷31.12	2020									
	Com. Remunerazione	1.1÷31.12	2020									
	Com. Controllo e Rischi	1.1÷31.12	2020									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			15.000		15.000				30.000		
II)	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			15.000		15.000				30.000		
Paolo De Santis	Consigliere	1.1÷31.12	2020									
	Com. Remunerazione	1.1÷31.12	2020									
	Com. Controllo e Rischi	1.1÷31.12	2020									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			15.000		15.000				30.000		
II)	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			15.000		15.000				30.000		
Dario Manzana	Consigliere	1.1÷31.12	2020									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			70.452				2.289		72.741		
II)	Compensi da controllate e collegate			5.000								
	Totale			75.452				2.289		77.741		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equità	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
Sergio Manzana	Consigliere	1.1÷31.12	2020									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			83.367				2.760		86.127		
II)	Compensi da controllate e collegate			35.616						35.616		
	Totale			118.983				2.760		121.743		
Antonio Perricone	Consigliere	1.1÷31.12	2020									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			15.000						15.000		
II)	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			15.000						15.000		
Raffaele Ripa		1.1÷31.12	2021									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			17.100						17.100		
II)	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			17.100						17.100		
Stefano La Placa		1.1÷31.12	2021									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			11.400						11.400		
II)	Compensi da controllate e collegate			4.500						4.500		
	Totale			15.900						15.900		
Veronica Pignatta		1.1÷31.12	2021									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			11.400						11.400		
II)	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			11.400						11.400		
Matteo Santoro		1.1÷31.12	-									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			112.355				3.953		116.308		
II)	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			112.355				3.953		116.308		
Dirigente con responsabilità strategiche		1.1÷31.12	-									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			13.965				20.000		33.965		
II)	Compensi da controllate e collegate			7.500				7.500		7.500		
	Totale			21.465				27.500		41.465		

Si riportano di seguito i compensi, divisi per singolo incarico, per i casi in cui sia stato riportato in tabella il dato in forma aggregata

Fausto Manzana	Compenso Consigliere	15.000
	Compenso fisso	405.000
Andrea Mora	Compenso Consigliere	15.000
	Compenso fisso	235.000
Edda Delon	Comitato per la Remunerazione	5.000
	Comitato Controllo e Rischi	10.000
Paolo De Santis	Comitato per la Remunerazione	5.000
	Comitato Controllo e Rischi	10.000
Dario Manzana	Compenso Consigliere	15.000
	Retribuzione lavoro dipendente	55.452
Sergio Manzana	Compenso Consigliere	15.000
	Retribuzione lavoro dipendente	68.367

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, del Direttore generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Andrea Mora	Consigliere	Gpi S.p.A.	az. ordinarie: 31.405 ¹	4.744	28	36.121
Edda Delon	Consigliere	Gpi S.p.A.	az. ordinarie: 400	-	-	400
Antonio Perricone	Consigliere	Gpi S.p.A.	az. ordinarie: 324.400 ²	-	-	324.400 ²
Dirigenti con Responsabilità strategiche		Gpi S.p.A.	az. ordinarie: - ²	210	-	210

¹ Azioni possedute in parte direttamente ed in parte tramite società controllata

² Azioni possedute in parte direttamente ed in parte dal coniuge e da società controllata

* . * . *

Signori Azionisti,

A) con riferimento alla «Sezione I - Politica in materia di remunerazione» della «Relazione sulla politica in materia di Remunerazione» vi invitiamo ad assumere la seguente deliberazione:

«L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Gpi S.p.A. del 30 aprile 2021:

- preso atto della relazione predisposta dagli Amministratori,

DELIBERA

di approvare la sopra illustrata «Sezione I - Politica in materia di remunerazione» della «Relazione sulla politica in materia di Remunerazione» relativa alla politica in materia di remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche e alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica».

B) con riferimento alla «Sezione II - Compensi corrisposti» della «Relazione sulla politica in materia di Remunerazione», che comprende i compensi corrisposti nel 2020, vi invitiamo ad assumere la seguente deliberazione:

«L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Gpi S.p.A. del 30 aprile 2021:

- preso atto della relazione predisposta dagli Amministratori,

DELIBERA

in senso favorevole alla «Sezione II - Compensi corrisposti» della «Relazione sulla politica in materia di Remunerazione» relativa ai compensi corrisposti nel 2020 agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai componenti il Collegio Sindacale.»





The Healthcare Partner



PROPOSTA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI GPI S.P.A.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA PER L'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI CONVOCATA PER IL 30 APRILE 2021 IN UNICA CONVOCAZIONE

5° punto all'ordine del giorno - *parte ordinaria:*

Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie

GPI SpA

I-38123 Trento (TN). Via Ragazzi del '99, n. 13
T +39 0461 381515 / F +39 0461 381599
info@gpi.it / PEC gpi@pec.gpi.it

R.I. TN / P.I. / C.F. / 01944260221
R.E.A. C.C.I.A.A. TN nr. 189428
Cap. Soc. Euro 8.544.963,90 i.v.



www.gpi.it



Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione rammenta che l'Assemblea ordinaria degli azionisti del 28 aprile 2020, in occasione della votazione in merito all'autorizzazione per l'acquisto e la disposizione di azioni proprie, su proposta dell'azionista di maggioranza, aveva provveduto allo sdoppiamento della votazione assembleare deliberando separatamente:

- con voto favorevole in merito alla revoca della deliberazione adottata dall'assemblea del 30 aprile 2019 limitatamente alla parte di essa non ancora eseguita e
- con voto contrario in merito all'autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie per i successivi 18 mesi.

Tale proposta era motivata esclusivamente dalla volontà di non precludere al Gruppo GPI l'eventuale accesso alle misure di sostegno della liquidità alle imprese di cui al cd. «Decreto Liquidità» (D.L. n. 23/2020 dell'8 aprile 2020); il Decreto, infatti, tra le condizioni per il rilascio da parte di SACE delle relative garanzie, prevedeva la mancata approvazione di delibere finalizzate al riacquisto di azioni da parte della Società e del gruppo che richiede i finanziamenti.

La Società, pertanto, nel corso degli ultimi 12 mesi, non ha provveduto ad alcun acquisto di azioni proprie.

Alla data della presente Relazione, pertanto, la Società detiene in totale n. 103.106 azioni proprie, pari a circa lo 0,65% del capitale sociale sottoscritto e versato.

Pertanto, essendo venuti a mancare i motivi che avevano indotto lo scorso anno alla sospensione degli acquisti di azioni proprie, si ritiene opportuno sottoporre nuovamente alla Vostra approvazione la proposta di autorizzazione al Consiglio di Amministrazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie, con effetto dalla data della deliberazione assembleare, ai sensi della normativa applicabile come di seguito specificato.

I. Motivazioni per le quali è richiesta l'autorizzazione all'acquisto e/o alla disposizione delle azioni proprie

L'autorizzazione per l'acquisto e la disposizione di azioni proprie si rende opportuna al fine di consentire alla Società, ai sensi degli articoli 2357 e seguenti del Codice Civile, dell'articolo 132 del TUF e delle applicabili disposizioni del Regolamento Emittenti adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come di volta in volta in vigore, della normativa comunitaria di riferimento *pro tempore* vigente, nonché in conformità alle prassi di mercato di tempo in tempo ammesse:

- (a) di effettuare operazioni di investimento e costituzione di magazzino titoli;
- (b) di sostenere la liquidità delle azioni ordinarie GPI in modo da favorire il regolare svolgimento delle negoziazioni ed evitare movimenti dei prezzi anomali, nonché regolarizzare l'andamento delle negoziazioni e dei corsi, a fronte di momentanei fenomeni distorsivi legati ad un eccesso di volatilità o a una scarsa liquidità degli scambi;
- (c) di utilizzare le azioni proprie al servizio di eventuali piani di incentivazione azionaria riservata agli amministratori e ai dipendenti della Società e/o delle società dalla stessa direttamente o indirettamente controllate, sia mediante la concessione di opzioni di acquisto, sia mediante l'attribuzione gratuita di azioni (c.d. piani di *stock option* e di *stock grant*);
- (d) di acquisire azione propria da utilizzare per operazioni sul capitale o altre operazioni in relazione alle quali si renda necessario o anche solo opportuno procedere all'acquisto, allo scambio o alla cessione di pacchetti azionari da realizzarsi mediante cessione, permuta, conferimento o altro atto di disposizione e/o utilizzo anche a seguito di acquisizioni e/o accordi commerciali con *partner* strategici.

La richiesta di autorizzazione comprende altresì la facoltà di compiere ripetute e successive operazioni di acquisto e vendita (o altri atti di disposizione) di azioni proprie su base rotativa, anche per frazioni del quantitativo massimo autorizzato, di modo che il quantitativo di azioni oggetto del proposto acquisto e nella titolarità della Società non ecceda i limiti previsti dalla legge e dall'autorizzazione dell'Assemblea.

II. Numero massimo, categoria e valore nominale delle azioni alle quali si riferisce l'autorizzazione

Il Consiglio di Amministrazione chiede all'Assemblea di autorizzare l'acquisto di azioni ordinarie proprie sino a concorrenza di una percentuale massima del 2,5% delle azioni per tempo in circolazione, prive di valore nominale, considerate le azioni proprie già acquistate e non ancora alienate in esecuzione delle precedenti deliberazioni assembleari.

III. Informazioni ai fini di una compiuta valutazione del rispetto delle disposizioni previste dall'articolo 2357, commi 1 e 3, del Codice Civile

L'art. 2357 Codice Civile, oltre a porre i limiti generale in base al quale non si possono acquistare azioni proprie se non nel limite degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato (comma 1), stabilisce inoltre, al comma 3, che il valore nominale delle azioni acquistate dalle società che facciano ricorso al capitale di rischio non possa eccedere la quinta parte del capitale sociale, tenendosi conto a tal fine anche delle azioni possedute da società controllate.

Con riguardo all'incidenza di tale limite rispetto all'autorizzazione richiesta si rammenta che:

- (i) le azioni proprie possedute dalla Società alla data della presente Relazione sono n. 103.106, pari a circa lo 0,65% del capitale sociale sottoscritto e versato alla data della presente Relazione, che potranno essere oggetto di alienazione, disposizione e/o utilizzo al pari delle altre azioni proprie che saranno acquistate dalla Società ai sensi della presente proposta di autorizzazione;
- (ii) le azioni proprie oggetto della proposta di autorizzazione qui illustrata sono pari ad una percentuale massima del 2,5% delle azioni per tempo in circolazione, considerate le delle precedenti deliberazioni assembleari precedente deliberazione assembleare.

Con riferimento al limite massimo di spesa che dovrà essere osservato nell'eseguire gli acquisti, ossia il limite degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato, il Consiglio di Amministrazione fa presente che alla data della presente Relazione, il progetto di bilancio è stato approvato dal solo Consiglio di Amministrazione e sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea quale primo argomento (e dunque prima la deliberazione inherente l'acquisto di azioni proprie). Ai fini della verifica dei limiti di spesa il Consiglio di Amministrazione ha tenuto pertanto conto delle risultanze del progetto di bilancio 2020 e della proposta di destinazione dell'utile netto di esercizio 2020 descritta nella Relazione illustrativa al secondo punto all'ordine del giorno della prossima assemblea, sul presupposto che gli stessi vengano approvati dall'assemblea medesima.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione è tenuto a verificare il rispetto delle condizioni richieste dall'art. 2357, primo e terzo comma, Codice Civile, per l'acquisto di azioni proprie all'atto in cui proceda al compimento di ogni acquisto autorizzato.

IV. La durata per la quale è richiesta l'autorizzazione

L'autorizzazione per l'acquisto di azioni proprie viene richiesta per un periodo di 18 mesi a far tempo dalla data della presente deliberazione assembleare, mentre l'autorizzazione all'alienazione, disposizione e/o utilizzo delle azioni proprie attualmente in portafoglio e di quelle che saranno eventualmente acquistate viene richiesta, in assenza di vincoli normativi al riguardo, senza limiti temporali.

V. Corrispettivo minimo e corrispettivo massimo

Il Consiglio di Amministrazione propone che gli acquisti di azioni proprie riferiti al perseguimento delle finalità indicate alle lettere (a), (b), (c) e (d) del § I. che precede, siano effettuati a un corrispettivo, comprensivo degli oneri di acquisto, non inferiore nel minimo di oltre il 15% e non superiore nel massimo di oltre il 15% rispetto al prezzo ufficiale delle azioni ordinarie GPI registrato da Borsa Italiana S.p.A. nella seduta di borsa precedente a quello in cui viene effettuato l'acquisto.

Il Consiglio di Amministrazione vi propone, altresì, di autorizzare il Consiglio medesimo ad alienare, disporre delle e/o utilizzare, ai sensi dell'art. 2357-ter del Codice Civile, a qualsiasi titolo e in qualsiasi momento, in tutto o in parte, in una o più volte, le azioni proprie in portafoglio e quelle che saranno acquistate in base alla presente proposta per il perseguimento delle finalità indicate alle lettere (a), (b), (c) e (d) del § I. che precede, secondo termini e condizioni che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, restando inteso che

in occasione di qualunque atto di alienazione, disposizione e/o utilizzo delle azioni proprie, gli eventuali proventi rivenienti potranno essere utilizzati per ulteriori acquisti, fino alla scadenza del termine dell'autorizzazione assembleare, fermi restando i limiti quantitativi e le altre condizioni stabilite dall'Assemblea con la propria autorizzazione.

Per quanto riguarda gli atti di alienazione, disposizione e/o utilizzo delle azioni proprie, il Consiglio di amministrazione stabilirà di volta in volta i criteri per la determinazione del relativo corrispettivo nonché le modalità, i termini e le condizioni dell'impiego delle azioni proprie in portafoglio, avuto riguardo, tra l'altro, alle modalità realizzative impiegate, all'andamento dei prezzi delle azioni nel periodo precedente all'operazione e al miglior interesse della Società.

VI. Modalità attraverso le quali gli acquisti e gli atti dispositivi saranno effettuati

In considerazione delle diverse finalità perseguitibili mediante le operazioni su azioni proprie, il Consiglio di Amministrazione propone che l'autorizzazione sia concessa per l'effettuazione degli acquisti secondo le modalità di seguito indicate, da individuarsi discrezionalmente di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione, e pertanto:

- (i) per il tramite di offerta pubblica di acquisto o di scambio;
- (ii) sui mercati regolamentati secondo modalità operative stabilite nei regolamenti di organizzazione e gestione dei mercati stessi, che non consentano l'abbinamento diretto delle proposte di negoziazione in acquisto con predeterminate proposte di negoziazione in vendita;
- (iii) mediante acquisto e vendita di strumenti derivati negoziati nei mercati regolamentati che prevedano la consegna fisica delle azioni sottostanti, alle condizioni stabilite dal regolamento di organizzazione e gestione del mercato;
- (iv) con le modalità stabilite da prassi di mercato ammesse dalla CONSOB ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento (UE) n. 596/2014;
- (v) alle condizioni indicate dall'articolo 5 del Regolamento (UE) n. 596/2014.

Per quanto invece attiene alle modalità di alienazione, disposizione e/o utilizzazione delle azioni proprie, il Consiglio di Amministrazione propone che l'Assemblea autorizzi il Consiglio medesimo ad alienare, disporre e/o utilizzare le azioni proprie, anche fuori mercato, anche a titolo di vendita di azioni a dipendenti o amministratori o collaboratori della Società e/o delle società del gruppo in esecuzione di piani di incentivazione preventivamente approvati in sede assembleare, permuta per l'acquisto di partecipazioni societarie o beni di interesse sociale nell'ambito della definizione di eventuali accordi con *partner* strategici, nonché per finalità di *trading*.

VII. Strumentalità dell'operazione alla riduzione del capitale sociale

L'acquisto di azioni proprie che si chiede di autorizzare risponde alle finalità illustrate al precedente § I. e non è strumentale alla riduzione del capitale sociale.

* . * . *

Signori Azionisti,

ove state d'accordo con quanto precede, Vi proponiamo di *assumere la seguente deliberazione*:

"L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di GPI S.p.A. del 30 aprile 2021:

- *esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e preso atto della relativa proposta;*
- *preso atto che la Società, alla data del 30 marzo 2021, deteneva n. 103.106 azioni proprie in portafoglio acquistate in esecuzione delle precedenti autorizzazioni rilasciate dall'Assemblea e che nessuna società controllata dalla Società detiene azioni GPI;*
- *visto il bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020, approvato in data odierna dall'Assemblea ordinaria,*

DELIBERA

1. di autorizzare, ai sensi degli articoli 2357 e seguenti del Codice Civile nonché dell'art. 132 del TUF, per un periodo di 18 (diciotto) mesi a far tempo dalla data della presente deliberazione, in una o più volte e in qualsiasi momento, l'acquisto di azioni ordinarie GPI S.p.A. prive di valore nominale in una percentuale massima del 2,5% delle azioni per tempo in circolazione, considerate le azioni proprie già acquistate e non ancora alienate in esecuzione delle precedenti deliberazioni assembleari, in conformità alle applicabili disposizioni di legge e regolamentari, anche comunitarie, pro tempore vigenti, al fine di:

 - (a) effettuare operazioni di investimento e costituzione di magazzino titoli;
 - (b) sostenere la liquidità delle azioni ordinarie GPI in modo da favorire il regolare svolgimento delle negoziazioni ed evitare movimenti dei prezzi anomali, nonché regolarizzare l'andamento delle negoziazioni e dei corsi, a fronte di momentanei fenomeni distorsivi legati ad un eccesso di volatilità o a una scarsa liquidità degli scambi;
 - (c) utilizzare le azioni proprie al servizio di eventuali piani di incentivazione azionaria riservata agli amministratori e ai dipendenti della Società e/o delle società dalla stessa direttamente o indirettamente controllate, sia mediante la concessione di opzioni di acquisto, sia mediante l'attribuzione gratuita di azioni (c.d. piani di stock option e di stock grant);
 - (d) acquisire azioni proprie da utilizzare per operazioni sul capitale o altre operazioni in relazione alle quali si renda necessario o anche solo opportuno procedere all'acquisto, allo scambio o alla cessione di pacchetti azionari da realizzarsi mediante cessione, permuta, conferimento o altro atto di disposizione e/o utilizzo anche a seguito di acquisizioni e/o accordi commerciali con partner strategici;
2. di stabilire che gli acquisti siano effettuati a un corrispettivo, comprensivo degli oneri di acquisto, non inferiore nel minimo di oltre il 15% e non superiore nel massimo di oltre il 15% rispetto al prezzo ufficiale delle azioni ordinarie GPI registrato da Borsa Italiana S.p.A. nella seduta di borsa precedente a quello in cui viene effettuato l'acquisto;
3. di stabilire che le operazioni di acquisto saranno effettuate con le modalità indicate all'articolo 144-bis, comma 1, lettere a), b), c), d-ter), e comma 1-bis, del Regolamento Consob n. 11971/1999, in conformità alle modalità consentite dalle disposizioni di legge e regolamentari pro tempore vigenti;
4. di disporre che gli acquisti di cui alla presente autorizzazione siano contenuti entro i limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti al momento dell'effettuazione degli acquisti;
5. di autorizzare senza limiti temporali, ai sensi dell'articolo 2357-ter del Codice Civile, qualsiasi atto di alienazione, disposizione e/o utilizzo, di tutte o parte delle azioni proprie in portafoglio, incluse le azioni eventualmente in portafoglio prima della data di efficacia della presente deliberazione, anche prima del completamento degli acquisti di azioni proprie nell'importo massimo autorizzato con la presente deliberazione, e sempre nel rispetto dell'articolo 2357-ter del Codice Civile, in una o più volte e in qualsiasi momento, sui mercati regolamentati o fuori dai mercati o sui blocchi. Tali atti di alienazione, disposizione e/o utilizzo potranno avvenire per le finalità identificate di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione ivi incluse, a mero titolo esemplificativo e non limitativo, attività di trading, ovvero quelle al servizio di eventuali piani di incentivazione azionaria riservate agli amministratori e/o ai dipendenti della Società o di quelle direttamente o indirettamente controllate da quest'ultima, ovvero in relazione a quelle operazioni per le quali si renda necessario od opportuno procedere allo scambio o alla cessione di pacchetti azionari, anche mediante permuta o conferimento, per l'acquisizione di partecipazioni sociali o di beni di interesse sociale nonché nell'ambito della definizione di eventuali accordi con partner strategici, in tutti i casi ai termini e alle condizioni determinati dal Consiglio di amministrazione, restando inteso che in relazione a qualunque atto di alienazione, disposizione e/o utilizzo di azioni proprie gli eventuali proventi rivenienti potranno essere utilizzati per ulteriori acquisti, fino allo spirare del termine dell'autorizzazione assembleare, il tutto nel rispetto della normativa di legge, anche comunitaria, e regolamentare pro tempore vigente;
6. di autorizzare il Consiglio di Amministrazione, e per esso il Presidente, il Vice Presidente e l'Amministratore Delegato, pro tempore in carica, in via disgiunta, a stabilire i criteri di determinazione di volta in volta del corrispettivo per gli atti di acquisto (nei limiti di cui al precedente punto «2» della deliberazione), di alienazione, disposizione e/o utilizzo, di tutte o parte delle azioni proprie in portafoglio, avuto riguardo alle modalità realizzative in concreto impiegate, all'andamento dei prezzi delle azioni nel periodo precedente la realizzazione dell'operazione in questione e al miglior interesse della Società;

7. di conferire mandato al Consiglio di Amministrazione e per esso al Presidente, al Vice Presidente e l'Amministratore Delegato, pro tempore in carica, in via disgiunta, affinché provvedano alle opportune appostazioni contabili conseguenti alle operazioni di acquisto e disposizione di azioni proprie, in osservanza delle disposizioni di legge e dei principi contabili di volta in volta applicabili;
8. di conferire al Consiglio di Amministrazione e per esso al Presidente, al Vice Presidente e all'Amministratore Delegato, pro tempore in carica, in via disgiunta, ogni più ampio potere necessario o opportuno, ivi incluso il potere di sub-delega, per effettuare gli acquisti di azioni proprie nonché per il compimento degli atti di alienazione, disposizione e/o utilizzo di tutte o parte delle azioni proprie in portafoglio e comunque per dare attuazione alle deliberazioni che precedono, il potere di conferire, sospendere e revocare mandati ad intermediari ed altri operatori per il compimento degli atti di acquisto delle azioni proprie e degli atti di alienazione, disposizione e/o utilizzo di tutte o parte delle azioni proprie in portafoglio anche a mezzo di procuratori, nonché di compiere ogni necessario adempimento, anche pubblicitario, di legge.