



The Healthcare Partner

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

RELAZIONE ILLUSTRATIVA PER L'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI CONVOCATA PER IL 29
APRILE 2022 IN UNICA CONVOCAZIONE

3° punto all'ordine del giorno

Delibera (non vincolante) sulla II Sezione della «Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021»

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 | C.F. | P.I. 01944260221
R.E.A. C.C.I.A.A. TN nr 189428
Cap. Soc. Euro 8.780.059,60 i.v.



Azienda con sistema di
gestione certificato da DNV
ISO 37001 - IEC 27001
ISO 13485 - ISO 20000
ISO 18295

Delibera (non vincolante) sulla II Sezione della «Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021»

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 nella I Sezione 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* e nella II Sezione i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

La Politica per la Remunerazione 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 proposto, senza avvalersi di alcun supporto di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive, l'adozione della nuova Politica di Remunerazione (di seguito la "**Politica**" o "**Politica di Remunerazione**"), con efficacia per il triennio 2021-2023, poi approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 30 marzo 2021, nonché successivamente dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021.

La Politica di 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 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 perseguite, i principi che ne sono alla base, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e attuazione della Politica.

* . * . *

Questa sezione è stata sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021 ed è stata approvata con il voto favorevole del 99,97% del capitale sociale rappresentato in Assemblea.

Come sopra specificato, la Politica di Remunerazione adottata dalla Società ha efficacia per il triennio 2021-2023 coincidente con la durata del mandato del Consiglio di Amministrazione.

Essa, pertanto, sarà nuovamente sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti che sarà convocata nel 2024 per approvare il bilancio dell'esercizio 2023 ovvero in occasione di ogni suo aggiornamento deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Il testo riportato nella «Sezione I» che segue, pertanto, è quello sottoposto al voto degli azionisti nel corso dell'Assemblea dello scorso anno.

* . * . *

- 2) la **Sezione II** illustra i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021, 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 approvata dall'Assemblea degli Azionisti dello scorso anno. Questa sezione è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti.

La presente Relazione 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 2021.

SEZIONE I

Politica in materia di remunerazione

Rispetto a quanto riportato nella prima sezione della Relazione sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli azionisti del 30 aprile 2020, le principali modifiche apportate alla Politica di Remunerazione, così come approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021, possono essere così sintetizzate:

- è stato espressamente introdotto il periodo di efficacia della Politica di 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 perseguimento 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 di Remunerazione della Società.

1. Principi della Politica di 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 di 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, porti 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 perseguimento 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 di 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 commisurato al ruolo ricoperto, ovvero alla natura dell'impatto sui risultati complessivi della Società nel «breve» termine;
 - * è collegato 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 progettato 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 collegato 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 progettato 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 le 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. Cannelletto” 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 «Cannelletto» 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
Cancellotto	EBITDA \geq soglia	On/Off
	PFN \leq soglia	On/Off
	Segnalazioni di «Non conformità»	On/Off
	da Enti certificatori per Gruppo GPI	
Obiettivi economico finanziari	EBIT Margin	25%
	PFN/EBITDA $<$ soglia	25%
	FCFO $>$ soglia (perimetro anno precedente)	25%
Obiettivi di sostenibilità	Specifici obiettivi di ESG	25%

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. Cancellotto» per tutti i destinatari della remunerazione variabile costituito da 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
Cancellotto	Segnalazioni di «Non conformità»	On/Off
	da Enti certificatori per Gruppo GPI	
Obiettivo economico finanziario	ROCE \geq 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 $\frac{\text{prezzo di fine periodo} - \text{prezzo di inizio periodo} + \text{dividendi}}{\text{prezzo di inizio periodo rispetto all'andamento del FTSE Italia Mid Cap}}$ 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 rTRS) con uguale peso seguendo una progressione lineare tra i differenti livelli di ROCE e rTRS e la *performance* effettivamente conseguita.

6) Durata della Politica di Remunerazione

La Politica di 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.

3. Processo per la predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica di Remunerazione

Il Codice di *Corporate Governance* (il "**Codice**") raccomanda che il Consiglio di Amministrazione delle società quotate, coadiuvato dal Comitato Remunerazioni, definisca una Politica di 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 di 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 di 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) con voto consultivo non vincolante, 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.

Deroghe 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 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.

C. Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni (il “**Comitato**”) 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 di Remunerazione era composto dai Consiglieri indipendenti Paolo De Santis, Presidente, e Edda Delon. 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'adequatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di 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.

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.

4. Remunerazione degli Amministratori

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 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.

Pertanto, 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 comunicata 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;
- * sono 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.

5. 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.

6. 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:

- 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;
- una componente variabile annuale di «breve» termine, di natura esclusivamente monetaria, legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali di MBO;
- 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:

- la componente variabile di «breve» termine può raggiungere un massimo del 25% della componente fissa;
- 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*.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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 2021 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 2021 sono coerenti con la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli azionisti del 30 aprile 2021 sulla quale, come detto in apertura, il 99,97% del capitale rappresentato aveva votato a favore.

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.

Inoltre, l'Assemblea degli azionisti del 30 aprile 2021, all'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2021-2023, ha deliberato di determinare «... *in euro 2.000.000,00 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 a cura del Consiglio di Amministrazione tra i suoi componenti nel rispetto di quanto previsto dalla Politica di Remunerazione ed in conformità alle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione.*».

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella riunione del successivo 12 maggio, su proposta del Comitato Remunerazioni, 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 20.000 euro annui lordi.

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

Conseguentemente, la retribuzione fissa per l'anno 2021 di ciascun componente il Consiglio di Amministrazione è composta, *pro-rata temporis*, parte dal compenso come

Partecipazione ai Comitati

definito dal Consiglio di Amministrazione in forza della delibera adottata il 25 maggio 2018 e parte dal compenso come definito dal Consiglio di Amministrazione in forza della delibera adottata il 12 maggio 2021.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di riconoscere, *pro rata temporis* e per l'intera durata del mandato:

- nella riunione del 25 maggio 2018:
 - 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.
- nella riunione del 12 maggio 2021:
 - al Comitato Controllo e Rischi un importo complessivo di 30.000 euro annui lordi,
 - al Comitato Remunerazioni un importo complessivo di 30.000 euro annui lordi.da ripartirsi in parti uguali tra ciascun componente i singoli Comitati.

Conseguentemente, la retribuzione riconosciuta per l'anno 2021 a ciascun componente i Comitati endoconsiliari è composta, *pro-rata temporis*, parte dal compenso come definito dal Consiglio di Amministrazione in forza della delibera adottata il 25 maggio 2018 e parte dal compenso come definito dal Consiglio di Amministrazione in forza della delibera adottata il 12 maggio 2021.

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 in aggiunta al compenso quale Consigliere della Società di 15.000 euro annui lordi deliberato per il triennio 2018-2020.

La stessa remunerazione è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2021, *pro rata temporis*, per il periodo 1 gennaio-30 aprile 2021.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, sempre nella riunione del 12 maggio 2021, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di riconoscere al Presidente-Amministratore Delegato, *pro rata*

temporis, per il periodo intercorrente tra il 1° maggio 2021 e la data dell'Assemblea degli azionisti chiamata ad approvare il bilancio dell'esercizio 2021, una remunerazione fissa pari a 580.000 euro annui lordi in aggiunta al compenso quale Consigliere della Società di 20.000 euro annui lordi deliberato per il triennio 2021-2023.

Al Presidente-Amministratore Delegato, inoltre, viene riconosciuto il 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.

Il Presidente-Amministratore Delegato, infine, 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, su proposta del Comitato Remunerazioni e sulla base degli obiettivi individuati nella Politica di Remunerazione, ha provveduto ad identificare le singole soglie al raggiungimento delle quali, sempre sulla base dei criteri definiti dalla Politica di Remunerazione, il Presidente-Amministratore Delegato avrebbe maturato il diritto a percepire la Remunerazione variabile.

Considerato che uno degli obiettivi «Cancellotto», così come individuati nella Politica di Remunerazione e quantificati dal Consiglio di Amministrazione, non è stato superato, ai sensi di quanto previsto nella Politica, nessuna Remunerazione variabile è stata riconosciuta al Presidente-Amministratore Delegato a valere sull'esercizio 2021.

Remunerazione variabile di «lungo» termine

Il Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2021, su proposta del Comitato Remunerazioni e sulla base degli obiettivi individuati nella Politica di Remunerazione, ha provveduto ad identificare, per il Presidente-Amministratore delegato, l'obiettivo «Cancellotto» (il cui superamento sarà valutato una sola volta al compimento del triennio) e le singole soglie, individuate annualmente, al raggiungimento delle quali, sempre sulla base dei criteri definiti dalla Politica di Remunerazione e dalla stessa delibera di Consiglio, egli matura il diritto a percepire la Remunerazione variabile di «lungo» termine a valere sull'esercizio di riferimento.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 29 marzo 2022 ha preso atto che, per l'anno 2021, è stato conseguito uno solo degli obiettivi assegnati e che, pertanto, a valere sull'esercizio 2021, in favore del Presidente-Amministratore delegato, è maturata una

Trattamenti e indennità di fine mandato

Benefit

remunerazione variabile di «lungo» termine pari ad euro 174.000 che, al lordo delle ritenute di legge, gli sarà riconosciuta alla scadenza del triennio sempreché, a quella data, anche l'obiettivo "cd. Cancellotto" dovesse risultare conseguito.

Non previsti.

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

Non previsti.

2) Vice Presidente

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.

La stessa remunerazione è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2021, *pro rata temporis*, per il periodo 1 gennaio-30 aprile 2021.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, sempre nella riunione del 12 maggio 2021, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di riconoscere al Vice Presidente, *pro rata temporis*, per il periodo intercorrente tra il 1° maggio 2021 e la data dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio dell'esercizio 2021, una remunerazione fissa pari a 230.000 euro annui lordi in aggiunta al compenso quale Consigliere della Società di 20.000 euro annui lordi deliberato per il triennio 2021-2023.

Il Vice Presidente è esonerato da ogni obbligo di ritorno 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

Non attribuita.

Remunerazione variabile di «lungo» termine

Non attribuita.

Trattamenti e indennità di fine mandato

Benefit

Non previsti.

Non previsti.

Impegni di non concorrenza

Non previsti.

3) Altro

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.

4) Collegio Sindacale

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.

5) Dirigenti con Responsabilità Strategica

Remunerazione fissa

La remunerazione annuale dei Dirigenti con Responsabilità strategica è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2021 su proposta del Comitato Remunerazioni.

Remunerazione variabile di «breve» termine

Il Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2021, su proposta del Comitato Remunerazioni e sulla base degli obiettivi individuati nella Politica di Remunerazione, ha provveduto ad identificare, per il solo Direttore Generale, le singole soglie al raggiungimento delle quali, sempre sulla base dei criteri definiti dalla Politica di Remunerazione, egli avrebbe maturato il diritto a percepire la Remunerazione variabile.

Considerato che uno degli obiettivi «Cancellotto», così come individuati nella Politica di Remunerazione e quantificati dal Consiglio di Amministrazione, non è stato superato, ai sensi di quanto previsto nella Politica, nessuna Remunerazione variabile è stata riconosciuta al Direttore Generale a valere sull'esercizio 2021.

Remunerazione variabile di «lungo» termine

Il Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2021, su proposta del Comitato Remunerazioni e sulla base degli obiettivi individuati nella Politica di Remunerazione, ha provveduto ad identificare, per il solo Direttore Generale, l'obiettivo «Cancellotto» (il cui superamento sarà valutato una sola volta al compimento del triennio) e le singole soglie, individuate annualmente, al raggiungimento delle quali, sempre sulla base dei criteri definiti dalla Politica di Remunerazione e dalla stessa delibera di Consiglio, egli matura il diritto a percepire la Remunerazione variabile di «lungo» termine a valere sull'esercizio di riferimento.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 29 marzo 2022 ha preso atto che, per l'anno 2021, è stato conseguito uno solo degli obiettivi assegnati e che, pertanto, a valere sull'esercizio 2021, in favore del

Direttore Generale, è maturata una remunerazione variabile di «lungo» termine pari ad euro 36.000 che, al lordo delle ritenute di legge, gli sarà riconosciuta alla scadenza del triennio sempreché, a quella data, anche l'obiettivo "cd. Cancellotto" dovesse risultare conseguito.

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	2021
Remunerazione totale (euro)			
Fausto Manzana	428.897	428.872	548.270
Andrea Mora	270.000	270.000	250.000
Michele Andreaus	-	-	26.667
Francesco Dalla Sega	-	-	13.333
Edda Delon	30.000	30.000	36.666
Paolo De Santis	30.000	30.000	36.666
Dario Manzana	49.441	77.741	102.880
Sara Manzana	-	-	33.328
Sergio Manzana	103.728	121.743	118.788
Antonio Perricone	15.000	15.000	18.333
Raffaele Ripa	11.400	17.100	27.100
Stefano La Placa	21.841	15.900	15.900
Veronica Pignatta	7.600	11.400	11.400
Matteo Santoro	43.809	116.308	125.085
Risultati della società (dati consolidati - .000 di euro)			
Ricavi	236.961	268.360	323.890
Risultato operativo	15.082	18.945	23.493
Risultato dell'esercizio	9.774	12.275	11.258
Posizione finanziaria netta	82.789	117.587	155.426

Nominativo / Descrizione	2019	2020	2021
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti	20.875	19.909	19.983

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 equity	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	2023									
	Amministratore Delegato	1.1÷31.12	2023									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			540.000		-		4.020		544.020		
II)	Compensi da controllate e collegate			4.250						4.250		
	Totale			544.250		-		4.020		548.270		
Andrea Mora	Vice Presidente	1.1÷31.12	2023									
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		
Michele Andreass	Consigliere	30.04÷31.12	2023									
	Com. Remunerazione	30.04÷31.12	2023									
	Com. Controllo e Rischi	30.04÷31.12	2023									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			13.333	13.334					26.667		
II)	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			13.333	13.334					26.667		
Francesco Dalla Segna	Consigliere	30.04÷31.12	2023									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			13.333						13.333		
II)	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			13.333						13.333		
Edda Delon	Consigliere	1.1÷31.12	2023									
	Com. Remunerazione	1.1÷31.12	2023									
	Com. Controllo e Rischi	1.1÷31.12	2023									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			18.333	18.333					36.666		
II)	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			18.333	18.333					36.666		
Paolo De Santis	Consigliere	1.1÷31.12	2023									
	Com. Remunerazione	1.1÷31.12	2023									
	Com. Controllo e Rischi	1.1÷31.12	2023									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			18.333	18.333					36.666		
II)	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			18.333	18.333					36.666		
Dario Manzana	Consigliere	1.1÷31.12	2023									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			85.042				2.215		87.257		
II)	Compensi da controllate e collegate			15.623						15.623		
	Totale			100.665				2.215		102.880		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
Sara Manzana	Consigliere	30.04÷31.12	2023									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			33.176				152		33.328		
II)	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			33.176				152		33.328		
Sergio Manzana	Consigliere	1.1÷31.12	2023									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			88.250				2.828		91.078		
II)	Compensi da controllate e collegate			27.710						27.710		
	Totale			115.960				2.828		118.788		
Antonio Perricone	Consigliere	1.1÷31.12	2023									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			18.333						18.333		
II)	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			18.333						18.333		
Raffaele Ripa	Pres. Collegio Sindacale	1.1÷31.12	2021									
	Comp. Organismo Vigilanza	12.5÷31.12	2023									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			27.100						27.100		
II)	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			27.100						27.100		
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	Direttore Generale	1.1÷31.12	-									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			121.420		-		3.665		125.085		
II)	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			121.420		-		3.665		125.085		
Dirigente con responsabilità strategiche		1.1÷31.12	-									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			14.389					20.000	34.389		
II)	Compensi da controllate e collegate			13.542						13.542		
	Totale			27.931					20.000	47.931		

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	18.333
	Compenso fisso	521.667
Andrea Mora	Compenso Consigliere	18.333
	Compenso fisso	231.667
Michele Andreaus	Comitato Remunerazioni	6.667
	Comitato Controllo e Rischi	6.667
Edda Delon	Comitato Remunerazioni	8.333
	Comitato Controllo e Rischi	10.000

Paolo De Santis	Comitato Remunerazioni	8.333
	Comitato Controllo e Rischi	10.000
Dario Manzana	Compenso Consigliere	18.333
	Retribuzione lavoro dipendente	66.709
Sara Manzana	Compenso Consigliere	13.333
	Retribuzione lavoro dipendente	19.843
Sergio Manzana	Compenso Consigliere	18.333
	Retribuzione lavoro dipendente	69.917
Raffaele Ripa	Compenso Presidente Collegio Sindacale	17.100
	Compenso Organismo di Vigilanza	10.000

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nomee cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno		Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile / erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili / erogati	
Fausto Manzana	Presidente							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	28 settembre 2021	MBO Annuale	-					
	28 settembre 2021	LTI Triennale		174.000				
(II) Compensi da controllate e collegate								
Totale			-	174.000				
Matteo Santoro	Direttore Generale							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	28 settembre 2021	MBO Annuale	-					
	28 settembre 2021	LTI Triennale		36.000				
(II) Compensi da controllate e collegate								
Totale			-	36.000				

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: 36.121 ¹	-	-	36.121 ¹
Edda Delon	Consigliere	Gpi S.p.A.	az. ordinarie: 400	727	-	1.127
Antonio Perricone	Consigliere	Gpi S.p.A.	az. ordinarie: 324.400 ²	32.500 ³	-	356.900 ²
Dirigenti con Responsabilità strategiche		Gpi S.p.A.	az. ordinarie: 210 ²	-	-	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

³ Azioni rivenienti dall'esercizio dei "Warrant GPI S.p.A."

* . * . *

Signori Azionisti,

come detto in apertura della presente Relazione, la «Sezione I - Politica in materia di remunerazione» della «Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione» è già stata sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021 ottenendo il voto favorevole del 99,97% del capitale sociale rappresentato in quella sede.

Essa sarà nuovamente sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli azionisti che sarà convocata nel 2024 per approvare il bilancio dell'esercizio 2023 ovvero, se precedente, alla prima Assemblea utile successiva al suo aggiornamento deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento, invece, alla sola «Sezione II - Compensi corrisposti» della «Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione», che comprende i compensi corrisposti nel 2021, vi invitiamo ad assumere la seguente deliberazione:

«L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Gpi S.p.A. del 29 aprile 2022:

- 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 2021 agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai componenti