



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 2024 IN UNICA CONVOCAZIONE

Punti all'ordine del giorno

3. Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: approvazione della Sezione I «Politica in materia di remunerazione». Deliberazioni inerenti e conseguenti;
4. Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: delibera (non vincolante) sulla Sezione II «Compensi corrisposti nell'esercizio 2023». Deliberazioni inerenti e conseguenti;

Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: approvazione della Sezione I «Politica in materia di remunerazione». Deliberazioni inerenti e conseguenti

Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: delibera (non vincolante) sulla Sezione II «Compensi corrisposti nell'esercizio 2023». Deliberazioni inerenti e conseguenti

Signori Azionisti,

la presente Relazione sulla remunerazione (la “**Relazione**”) redatta ai sensi del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 98 (“**TUF**”), art. 123-ter, descrive, nella Sezione I, la Politica per la Remunerazione (di seguito la “**Politica**” o “**Politica di Remunerazione**”) di Gpi S.p.A. (di seguito “**Gpi**” o 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 Sezione II, i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 ad Amministratori, Sindaci e *Top management*.

La Politica per la Remunerazione oggi ancora vigente è stata predisposta dal Comitato Remunerazioni della Società (il “**Comitato**”) ed approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 30 marzo 2021. La stessa è stata poi sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021 ed approvata con il voto favorevole del 99,97% dei diritti di voto presenti in Assemblea. Essa ha validità per il triennio 2021-2023 e, pertanto, lo scorso 31 dicembre 2023 ha terminato la sua efficacia rendendo necessaria l’adozione di una nuova Politica.

Il Comitato, tenutosi in data 21 marzo 2024, senza avvalersi del supporto di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive, ha quindi predisposto l’aggiornamento della Politica sottponendolo poi all’esame del Consiglio di Amministrazione che l’ha approvata nel corso della riunione del 28 marzo 2024.

La Politica 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) ed ha efficacia per il triennio 2024-2026, coincidente con la durata del mandato del Consiglio di Amministrazione che DALL’Assemblea del 29 aprile 2024; pertanto, sarà nuovamente sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea degli Azionisti che sarà convocata nel 2027 per approvare il bilancio dell’esercizio 2026 ovvero in occasione di ogni suo aggiornamento deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

La Relazione è articolata in due sezioni:

- 1) la **Sezione I** indica le finalità perseguitate, i principi che ne sono alla base, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione e la sua attuazione. Questa sezione è sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea degli Azionisti;
- 2) la **Sezione II** illustra i compensi corrisposti dalla Società nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, a ciascun soggetto interessato, e, se presenti, i compensi corrisposti dalle società del Gruppo nonché dalle società collegate. Essi sono coerenti con quanto previsto nella Politica di Remunerazione approvata dall’Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021. 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 2023.

SEZIONE I

Politica in materia di remunerazione

Signori Azionisti,

come detto in apertura di Relazione, con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023 ha terminato di essere efficace la Politica di Remunerazione da Voi approvata nel corso dell'Assemblea del 30 aprile 2021.

Rispetto alla precedente, le principali modifiche apportate alla Politica di Remunerazione, così come approvata dal Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2024, e sottoposte al vostro voto vincolante, possono essere così sintetizzate:

- la nuova Politica, ancorché riferita alla Capogruppo Gpi, rappresenta le linee guida applicabili per l'intero Gruppo;
- è previsto che la remunerazione fissa degli Amministratori e dei componenti dei Comitati sia deliberata dall'Assemblea degli Azionisti;
- vengono esplicitati dei differenziali di pagamento tra Comitati e tra il Presidente e altri componenti di ciascun Comitato;
- sono state previste curve di *performance payout* più sfidanti (i.e. si inizia a pagare solo da un livello più alto di *performance*) prevedendo un maggior premio per l'*extra performance*. Questo a valere sia per l'*MBO* sia per l'*LTI*;
- sono stati modificati gli obiettivi cancelletto di *MBO* e *LTI*;
- sono stati individuati intervalli di paymix (fisso, MBO e LTI) e introdotti benefit non monetari, definiti in entrambi i casi per ruolo;
- è previsto un sistema *rolling* per l'*LTI* ed il suo pagamento in forma mista (anno 1 monetario e anni 2-3 *equity*);
- per i destinatari della Politica, che ricoprono al tempo stesso cariche nel Gruppo in aggiunta a quella in Gpi, è prevista la reversibilità de i relativi compensi;
- nel processo di definizione della Politica è stato esplicitato il ruolo per la Direzione Risorse Umane, la Direzione Finanza e l'Internal Audit;
- sono previsti patti di non concorrenza per Amministratore delegato e Direttore Generale;
- è stata introdotta una politica di *severance*.

1. Principi della Politica di Remunerazione

FINALITÀ

La finalità della Politica di remunerazione di Gpi è l'individuazione dei principi legati:

- a) alla determinazione (*i*) della remunerazione fissa per tutti i componenti il Consiglio di Amministrazione e dei componenti i Comitati endoconsiliari (qualora non già definiti dall'Assemblea degli Azionisti) (*ii*) della remunerazione, fissa e variabile, degli Amministratori che ricoprono particolari cariche (*iii*) della remunerazione, fissa e variabile, del *Top management* e del Responsabile della Funzione di Internal Audit (se dipendente della Società);
- b) alla definizione degli orientamenti in base ai quali gli azionisti, o il Consiglio di Amministrazione qualora non deliberato in sede assembleare, dovranno elaborare le proprie proposte di remunerazione fissa per tutti i componenti il Consiglio di Amministrazione e dei componenti i Comitati endoconsiliari;
- c) alla definizione dei criteri da utilizzare ai fini della remunerazione, fissa e variabile, dei Primi riporti del Presidente, del Vice Presidente (laddove nominato), dell'Amministratore delegato e del Direttore generale (laddove nominato) e di altre eventuali figure ritenute particolarmente rilevanti per l'ottenimento degli obiettivi del Piano Strategico.

La Politica è stata definita tenendo conto di vari elementi. In particolare:

- le migliori prassi di mercato adottate da società quotate grazie a un *benchmarking* rispetto alle società

incluse negli indici FTSE Italia Health (nel quale GPI è inclusa), FTSE Italia Tecnologia e con dimensione (ricavi) e market cap simili a Gpi;

- il modello di governance della Società e le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*;
- una *governance* del processo di definizione e applicazione della Politica lineare e coerente con le *best practice*;
- la *compliance* rispetto alla disciplina di fonte sia legale che autoregolamentare.

La Società ritiene che la definizione e l'applicazione della Politica rappresenti un primario strumento finalizzato a:

- promuovere la creazione di valore per gli azionisti nel «*medio/lungo*» periodo, stabilendo un rapporto diretto tra retribuzione e *performance* con una prudente gestione dei rischi quale garanzia di sostenibilità;
- garantire l'allineamento degli interessi del *management* agli interessi di tutti i suoi *stakeholder*;
- attrarre, sviluppare e trattenere nella Società e più in generale nel Gruppo Gpi (di seguito il “**Gruppo**”) un *management* dotato delle competenze e delle professionalità richieste dal ruolo;
- 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 è supportare la digitalizzazione dei sistemi sanitari e fornire risposte “industriali” all’evoluzione dei modelli di cura e alla crescente domanda di salute passando da *provider* a *partner* dei propri clienti e accelerando il percorso di internazionalizzazione nelle aree *Software* e *Automation*. Questo con un modello *multi-business* sempre più internazionale che, a partire dai 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.

Le componenti retributive mirano al perseguitamento di tale visione strategica e, grazie al bilanciamento tra componenti fisse e variabili di «*breve*» e di «*lungo*» termine, contribuiscono alla strutturazione di un pacchetto retributivo che garantisce un efficace allineamento tra remunerazione del singolo beneficiario e interessi degli *stakeholder*.

Gpi considera la sostenibilità come essenziale leva di competitività e per questo la Politica di si propone di legare la remunerazione ai risultati conseguiti nell’ambito di una prudente gestione dei rischi quale garanzia di sostenibilità della stessa.

A tal riguardo, la componente variabile di “*breve*” termine e quella di “*lungo*” termine sono collegate al conseguimento di obiettivi di *performance* rispettivamente annuali e triennali, oggettivamente misurabili e coerenti con gli obiettivi previsti dal Piano Strategico della Società.

DURATA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La presente Politica di remunerazione ha efficacia per il triennio 2024-2026 coincidente con la durata del mandato del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, la sua efficacia decorre dalla data della sua approvazione, avvenuta con deliberazione dell’Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2024, fino alla data dell’Assemblea degli azionisti convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026.

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 o in occasione della modifica della Politica medesima.

Qualora il Comitato Remunerazioni, in sede di verifica della conformità della Politica con la nuova normativa e/o con le nuove *best practices* eventualmente intervenute nel frattempo, ritenesse opportuno apportarvi delle modifiche, sottopone al Consiglio di Amministrazione le proprie proposte di aggiornamento ai fini della successiva approvazione da parte dell’Assemblea degli Azionisti.

2. Contenuto della Politica

1) Principi

Il Comitato Remunerazioni, con il supporto della Direzione Risorse Umane, effettua regolarmente l'analisi della composizione e del posizionamento della remunerazione degli Amministratori, ivi inclusi quelli che ricoprono particolari cariche, e del *Top Management* e sottopone la Politica così definita al Consiglio di Amministrazione al fine dell'approvazione della stessa.

- una *governance* del processo di definizione e applicazione della Politica lineare e coerente con le *best practice*;
- la *compliance* rispetto alla disciplina di fonte sia legale che autoregolamentare.

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 dei componenti il Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari, degli Amministratori che ricoprono particolari cariche, del *Top management* e del Responsabile della Funzione di Internal Audit (se dipendente della Società);

In particolare, nella Politica è espressamente previsto che l'Amministratore delegato ed il Direttore generale siano 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, nonché agli ulteriori *Top manager* che dovessero essere nel frattempo individuati, 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 coerente con le indicazioni espresse dal Codice di *Corporate Governance* nonché con le prassi di mercato.

La Politica prevede, nello specifico, che la remunerazione si articoli in quattro diverse componenti: fissa, variabile di breve termine (MBO) e variabile di lungo termine (LTI), benefici non monetari. In particolare:

- fissa con le seguenti caratteristiche: *(i)* include tutti i compensi fissi annuali (ovvero retribuzione annua lorda da lavoro dipendente, compensi da amministratore, compensi per particolari cariche, ...) *(ii)* è definita in modo da remunerare adeguatamente il ruolo, ovvero la natura dell'attività svolta e le responsabilità attribuite, anche in assenza delle componenti variabili;
- variabile di «*breve*» termine con le seguenti caratteristiche: *(i)* è commisurata al ruolo ricoperto, ovvero

all'impatto sui risultati complessivi della Società nel «*breve*» termine (*ii*) è collegata al conseguimento di obiettivi di *performance* annuali, oggettivamente misurabili e coerenti con gli obiettivi previsti dal Piano Strategico e dalla *policy* di sostenibilità (*iii*) è progettata in modo da variare rispetto alla *performance* generata rispetto agli obiettivi assegnati;

- variabile di «*lungo*» termine con le seguenti caratteristiche: (*i*) è commisurata al ruolo ricoperto, ovvero alla natura dell'impatto sui risultati complessivi della Società nel «*lungo*» termine (*ii*) è collegata al conseguimento di obiettivi di *performance*, oggettivamente misurabili, coerenti con gli obiettivi del Piano Strategico e con l'obiettivo primario del perseguimento di un successo sostenibile nel lungo termine (*iii*) è progettata in modo da variare rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della creazione di valore generata ed indipendente dalla *performance* del singolo destinatario. assegnati;
- benefici non monetari in relazione al ruolo ricoperto.

In particolare, le metriche economico-finanziarie-patrimoniali del Gruppo ed ESG devono essere:

- sfidanti e raggiungibili,
- misurabili, in funzione di specifici indicatori,
- realistici, cioè verificabili sulla base di risultati oggettivamente definiti e/o definibili,
- conseguibili in un predefinito periodo temporale,
- influenzabili dal soggetto cui sono assegnati e coerenti con le sue responsabilità.

Inoltre, la remunerazione:

- degli Amministratori che ricoprono particolari cariche, 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 le finalità della Politica di Remunerazione della Società, nonché con i *benchmark* di mercato per posizioni analoghe in società comparabili;
 - 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 i Top management

La remunerazione variabile di «*breve*» termine per gli Amministratori che ricoprono particolari cariche e il *Top Management* è 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 annualmente, tratti dagli obiettivi di Piano Strategico della Società.

Lo schema per gli Amministratori che ricoprono particolari cariche 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 relativo ai flussi di cassa (*b*) un insieme di obiettivi di carattere costituito da obiettivi di marginalità, crescita e solidità finanziaria (*c*) ulteriori obiettivi legati a fattori ESG.

Solo il superamento del «*Cancelletto*» dà accesso alla quantificazione della remunerazione variabile il cui importo è compreso tra un minimo ed un massimo fissati a priori.

Le metriche utilizzate ai fini dell'assegnazione di MBO sono:

Tipologia	Obiettivi	Peso
Cancelletto	Flussi di cassa operativi isoperimetro anno precedente $\geq 90\%$ target	On/off
Metriche economico finanziari	EBIT Margin	25%

Metriche di sostenibilità	Crescita ricavi IFN/EBITDA due metriche ESG di cui: a) quota di donne in posizioni apicali (quadri e dirigenti) sul totale b) incidenza del recesso volontario al rientro dal congedo parentale, ovvero in regime protetto, in relazione all'intera popolazione under 50	25% 25% 25% complessivo 15% 10%
---------------------------	--	--

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, definisce con frequenza annuale:

a) il livello *target* di ciascun obiettivo specifico;

b) la remunerazione che sarà riconosciuta a ciascun beneficiario al raggiungimento degli obiettivi *target*.

La metodologia di calcolo delle singole metriche relative agli obiettivi individuati è definita dalla Società.

Per ciascun obiettivo assegnato, il premio non sarà riconosciuto al di sotto del raggiungimento del 90% del *target* in corrispondenza del quale il premio stesso sarà corrisposto nella misura del 70%; il *payout* crescerà in modo proporzionale rispetto alla performance qualora questa sia ottenuta tra il 90% e 100%. Qualora l'obiettivo sia raggiunto nell'ambito di un *range* compreso tra il 100% ed il 110% del *target* assegnato, il premio relativo sarà determinato sulla base di una progressione lineare a partire dal 100% del premio relativo al *target* fino ad un massimo del 130% del premio *target*.

Il livello *target* di *performance*, al conseguimento del quale matura il 100% dell'incentivo assegnato, è definito, di norma, in linea con il *budget* della società.

Per eventuali ulteriori (in aggiunta al Direttore Generale e al Dirigente preposto) risorse che dovessero essere incluse nel Top Management, gli obiettivi ESG e il relativo peso saranno sostituiti da obiettivi specifici legati alla loro area di responsabilità aziendale.

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

Una diversa componente della remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche e del *Top Management* di Gpi ha un orizzonte temporale di «medio/lungo» termine. L'obiettivo è collegare una quota significativa della remunerazione dei potenziali beneficiari al conseguimento di *performance* economico-finanziarie-patrimoniali sostenibili nel tempo e coerenti con l'obiettivo di creazione di valore per azionisti.

Anche per la remunerazione variabile di «lungo» termine, è previsto un unico schema valido sia per gli Amministratori che ricoprono particolari cariche sia 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 da un solo obiettivo qualitativo (b) ulteriori obiettivi di carattere quantitativo.

Il Piano LTI è *rolling* basato su cicli triennali che prevede l'erogazione di un pagamento allo scadere del triennio (*vesting period*) a fronte del raggiungimento di obiettivi di *performance*.

Anche per la remunerazione variabile di «lungo» termine, vi è un unico schema valido sia per gli Amministratori esecutivi che per i *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 un solo obiettivo qualitativo (b) ulteriori obiettivi di carattere quantitativo.

Gli obiettivi utilizzati ai fini dell'assegnazione di LTI sono:

Tipologia	Metriche	Peso
Cancelletto	Flussi di cassa operativi cumulati dei tre anni precedenti ognuno dei quali calcolato a isoperimetro rispetto all'anno precedente >= 90% target	On/off
Obiettivi economico finanziari	ROCE rTRS	50% 50%

I due obiettivi sono calcolati come segue:

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

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, determina con frequenza annuale:

- a) i valori target di ROCE e rTRS;
- b) la remunerazione che sarà riconosciuta a ciascun beneficiario al raggiungimento degli obiettivi *target*.

La metodologia di calcolo delle singole metriche relative agli obiettivi individuati è definita dalla Società.

La modalità di pagamento dell'*LTI* è in forma mista: **(i)** monetario il primo anno **(ii)** sotto forma di *equity* per i successivi due anni.

Il premio sarà corrisposto soltanto a partire dall'ottenimento del 90% del valore *target*. In questo caso verrà corrisposto il 70% del premio. Il *payout* crescerà in modo proporzionale rispetto alla performance qualora questa sia ottenuta tra il 90% e 100%. Qualora l'obiettivo sia raggiunto in un *range* compreso tra il 100% ed il 130%, il premio relativo sarà determinato sulla base di una progressione lineare a partire dal 100% del premio relativo al *target* fino ad un massimo del 150% del premio *target*.

6) Pay mix

Le proposte di remunerazione che il Comitato Remunerazioni formulerà al Consiglio di Amministrazione saranno in linea con un *pay mix* per Amministratore Delegato e Direttore Generale strutturato come segue:

- Amministratore Delegato: **(i)** in corrispondenza del *target*: fisso non oltre il 40% del totale, *MBO* e *LTI* non meno del 60% del totale con l'*LTI* maggiore dell'*MBO* **(ii)** in corrispondenza del massimo: fisso non oltre un terzo del totale, *MBO* e *LTI* non meno di due terzi del totale con l'*LTI* maggiore dell'*MBO*.
- Direttore Generale: **(i)** in corrispondenza del *target*: fisso non oltre il 50% del totale, *MBO* e *LTI* non meno del 50% del totale con l'*LTI* maggiore dell'*MBO* **(ii)** in corrispondenza del massimo: fisso non oltre il 40% del totale, *MBO* e *LTI* non meno del 60% del totale con l'*LTI* maggiore dell'*MBO*.

Il *pay mix* degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche e del *Top Management* ai quali il Consiglio di Amministrazione dovesse eventualmente decidere di estendere la parte variabile sarà strutturato in modo analogo a quelli previsti per il Direttore Generale.

7) Benefit non monetari

La politica di benefici non monetari prevede un unico schema valido per gli Amministratori che ricoprono particolari cariche e per il *Top Management* le cui componenti possono essere così sintetizzate:

- Presidente: l'impegno di Gpi a: **(i)** stipulare un'apposita polizza assicurativa a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia **(ii)** stipulare una polizza assicurativa 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 **(iii)** adottare misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico del Presidente in relazione alla carica rivestita, nonché alle eventuali cariche ricoperte in società controllate

o partecipate ovvero in società od organismi terzi (qualora la carica sia stata comunque assunta per conto e nell'interesse del Gruppo), salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni della Società.

- **Amministratore Delegato**: l'impegno di GPI a: **(i)** stipulare una polizza assicurativa a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia; **(ii)** stipulare una polizza malattia **(iii)** stipulare una polizza assicurativa 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; **(iv)** versare contributi per il fondo pensione integrativo; **(v)** assicurare la disponibilità di un'autovettura aziendale ad uso anche personale; **(vi)** adottare misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico dell'Amministratore delegato in relazione alla carica rivestita, nonché alle eventuali cariche ricoperte in società controllate o partecipate ovvero in società od organismi terzi (qualora la carica sia stata comunque assunta per conto e nell'interesse del Gruppo), salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni della Società.
- **Direttore Generale**: l'impegno di GPI a: **(i)** stipulare una polizza assicurativa a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia; **(ii)** stipulare una polizza malattia **(iii)** stipulare una polizza assicurativa 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; **(iv)** versare contributi per l'assistenza sanitaria integrativa e per il fondo pensione integrativo; **(v)** adottare misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico del Direttore generale in relazione alla carica rivestita, nonché alle eventuali cariche ricoperte in società controllate o partecipate ovvero in società od organismi terzi (qualora la carica sia stata comunque assunta per conto e nell'interesse del Gruppo), salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni della Società.

I benefit non monetari per gli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche e per il Top Management sono in linea con quelli previsti per il Direttore Generale.

L'unico benefit non monetario per gli altri Amministratori è una polizza assicurativa 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.

8) Linee guida per i primi riporti del Presidente, Vice Presidente (laddove nominato), dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale (laddove nominato) e delle eventuali figure ritenute particolarmente rilevanti per il raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico

Le linee guida dei primi riporti del Presidente, del Vice Presidente (laddove nominato), dell'Amministratore delegato e del Direttore generale (laddove nominato) e delle eventuali figure ritenute particolarmente rilevanti per il raggiungimento degli obiettivi del Piano strategico definiscono quanto segue:

- la presenza di una componente variabile sia *MBO* sia *LTI* oltre al fisso;
- un premio di *MBO* in denaro a fronte del conseguimento di specifici obiettivi di *performance* misurati annualmente;
- un pagamento di *LTI* in forma mista: **(i)** monetario il primo anno, **(ii)** sotto forma di *equity* i successivi due anni;
- un *pay mix* differenziato per ruolo che in corrispondenza del *target* abbia un fisso pari a non oltre il 75% e variabile (inteso come somma di *MBO* e *LTI*) non meno del 25% e in corrispondenza del massimo abbia un fisso non oltre il 70% e variabile non meno del 30%.

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

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
- F. Internal Audit

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, ivi compresi i componenti i Comitati endoconsiliari, e dei componenti il Collegio Sindacale. La remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche in conformità dello Statuto sociale è stabilita, su proposta del Comitato Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

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

- 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;
- 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 e a norma dell'art. 114-bis del TUF, in merito all'approvazione di eventuali piani di incentivazione basati su strumenti finanziari cui la Società intenda dare corso.

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;
- delibera su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale 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);
- la determinazione quantitativa dei benefici non monetari;
- 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.

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, sottopone una relazione sulla stessa al voto vincolante dell'Assemblea ordinaria degli azionisti così come meglio specificato al paragrafo «1 - *Principi / Durata della Politica di Remunerazione*».

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 e motivatamente la Politica di Remunerazione, purché la deroga richiesta sia coerente con il perseguitamento degli interessi di «*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 di «*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 di Remunerazione era composto dai Consiglieri indipendenti Paolo De Santis, Presidente, Michele Andreus e Giuseppina Di Foggia. Il Consiglio di Amministrazione, all'atto della loro nomina, ha valutato sussistere, in capo a ciascuno di essi, 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 Comitato Remunerazioni sottopone la Politica al Consiglio di Amministrazione al fine dell'approvazione della stessa; successivamente, verifica annualmente la conformità della stessa con la nuova normativa e le *best practice* eventualmente intervenute dopodiché sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione l'adozione di una nuova Politica ovvero la conferma della precedente.

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 e, 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 in materia di remunerazione degli Amministratori, dei componenti il Collegio Sindacale e del *Top Management*
- sottoporre al Consiglio di Amministrazione, per l'adozione delle relative deliberazioni, le proposte relative:
(i) al trattamento economico e normativo degli Amministratori che ricoprono particolari cariche *(ii)* alla fissazione dei target relativi agli 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;
- valutare periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione degli Amministratori e del *Top Management*;

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 *MBO* da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l’approvazione;
- monitora, sulla base dei dati forniti dalla Direzione Risorse Umane e certificati dalla Direzione Finanza, il graduale raggiungimento degli obiettivi *MBO* e procede a una verifica della *performance* realizzata;
- definisce le proposte per l’assegnazione degli obiettivi *LTI* da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l’approvazione;
- monitora, nel corso del triennio, sulla base dei dati forniti dalla Direzione Risorse Umane e certificati dalla Direzione Finanza, 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.

Nel svolgimento di questa attività può avvalersi 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 e 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.

In particolare, supporta il Comitato Remunerazione nel monitoraggio costante delle *best practice* di mercato e nell’effettuazione di sistematico *benchmarking* almeno annuale per assicurare che GPI sia costantemente in linea con i migliori standard di remunerazione del mercato.

F. Internal Audit

La Funzione Internal Audit:

- verifica la corretta applicazione delle politiche di remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione;
- evidenzia eventuali elementi di attenzione rispetto alla sana e prudente gestione;
- verifica che il processo adottato sia strutturato e tracciato e conforme alle *best practice*.

4. Remunerazione degli Amministratori

Ai sensi del Codice Civile, l’Assemblea ordinaria degli azionisti della Società definisce la remunerazione degli Amministratori. Relativamente agli Amministratori con particolari cariche, in conformità dello Statuto, la remunerazione è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

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.

A tutto il 28 marzo 2024, data in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la nuova proposta della Politica di Remunerazione nonché la presente relazione, 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.

Componenti il Consiglio di Amministrazione

La remunerazione annua riconosciuta in qualità di componente il Consiglio di Amministrazione, viene stabilita nella sola misura fissa e non è legata ad alcuna componente variabile basata sul raggiungimento di obiettivi di *performance*.

Essa è commisurata alla professionalità e all'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

È riconosciuto, inoltre, a ciascun consigliere il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle proprie funzioni.

Non sono previsti

- (i) "Trattamento di fine mandato" da riconoscere alla conclusione di ogni singolo mandato consiliare;
- (ii) 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.

Amministratori muniti di particolari cariche

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

È commisurata alla professionalità e all'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

- fisso annuo 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*;
- variabile annuale, di natura monetaria, legata al raggiungimento di specifici aziendali;
- variabile di lungo periodo in forma mista (primo anno cash e i successivi due equity) legata al raggiungimento di specifici obiettivi;
- benefit non monetari.

Come detto in altra parte della Relazione, le proposte di remunerazione che il Comitato Remunerazioni formulerà al Consiglio di Amministrazione in favore degli Amministratori muniti di particolari cariche, saranno in linea con un *pay mix* strutturato come segue:

- (i) in corrispondenza del *target*: fisso non oltre il 40% del totale, *MBO* e *LTI* non meno del 60% del totale con l'*LTI* maggiore dell'*MBO*;
- (ii) in corrispondenza del massimo: fisso non oltre un terzo del totale, *MBO* e *LTI* non meno di due terzi del totale con l'*LTI* maggiore dell'*MBO*.

In relazione alle componenti variabili della remunerazione degli Amministratori muniti di particolari cariche 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, sulla base dei dati forniti dalla Direzione Risorse Umane e certificati dalla Direzione Finanza, il

- graduale raggiungimento degli obiettivi *MBO* e procede a una verifica della *performance* realizzata;
- definisce le proposte per l'assegnazione degli obiettivi *LTI* da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione;
 - monitora, nel corso del triennio, sulla base dei dati forniti dalla Direzione Risorse Umane e certificati dalla Direzione Finanza, 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.

La Società ha diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile (*MBO* e *LTI*) riconosciuta agli Amministratori muniti di particolari cariche qualora la stessa risulti erogata o calcolata sulla base di dati che in seguito risultino manifestatamente errati.

Non sono previsti:

- (i) "Trattamento di fine mandato" da riconoscere alla conclusione di ogni singolo mandato consiliare,
- (ii) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni degli Organi sociali.

Agli Amministratori muniti di particolari cariche è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per ragioni di servizio.

Si segnala che, come detto in precedenza, nella Politica è espressamente previsto che l'Amministratore delegato, sia, tra gli Amministratori muniti di particolari cariche, il solo a beneficiare della parte variabile di «*breve*» e «*lungo*» termine.

Peraltro, il Consiglio di Amministrazione, qualora ne ravvisasse l'opportunità, ha la facoltà di estendere ad ulteriori Amministratori muniti di particolari cariche il beneficio della remunerazione variabile di «*breve*» e «*lungo*» termine senza che ciò possa essere considerato come una "modifica" della Politica stessa.

Al Presidente ed al Vice Presidente (se nominato), oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni di servizio, spetta 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 muniti di particolari cariche 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 muniti di particolari cariche, 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 e motivatamente 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.

Come detto in altra parte della Relazione, il Consiglio di Amministrazione può riconoscere benefici non

monetari Presidente e per gli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche. In particolare:

* Presidente:

- (i) stipula di un'apposita polizza assicurativa a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia;
- (ii) stipula di una polizza assicurativa 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;
- (iii) adotta misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico del Presidente in relazione alla carica rivestita, nonché alle eventuali cariche ricoperte in società controllate o partecipate ovvero in società od organismi terzi (qualora la carica sia stata comunque assunta per conto e nell'interesse del Gruppo), salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni della Società;

* Amministratore delegato:

- (i) stipula una polizza assicurativa a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia;
- (ii) stipula una polizza malattia;
- (iii) stipula una polizza assicurativa 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;
- (iv) versa i contributi per il fondo pensione integrativo;
- (v) assicura la disponibilità di un'autovettura aziendale ad uso anche personale;
- (vi) adotta misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico del Presidente in relazione alla carica rivestita, nonché alle eventuali cariche ricoperte in società controllate o partecipate ovvero in società od organismi terzi (qualora la carica sia stata comunque assunta per conto e nell'interesse del Gruppo), salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni della Società.

I benefit non monetari per gli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, diversi dal Presidente e dall'Amministratore delegato, sono in linea con quelli previsti per il Direttore Generale.

Amministratori dipendenti della Società

La remunerazione annua degli Amministratori, 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 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 e comunicati sia al Comitato Remunerazioni che al Consiglio di Amministrazione della Società alla prima riunione utile.

Amministratori componenti i Comitati endoconsiliari

La remunerazione degli amministratori componenti i Comitati endoconsiliari viene determinata in forma fissa dall'Assemblea dei Soci.

Relativamente ai Comitati costituiti ai sensi del Codice di Corporate Governance si prevede quanto segue:

- I Presidenti sono pagati 50% in più dei singoli membri;
- i membri del Comitato Controllo Rischi hanno una remunerazione maggiore di almeno il 30% rispetto al Comitato Remunerazione;
- Presidenti e membri di eventuali ulteriori comitati endoconsiliari, laddove istituiti, riceveranno un compenso non inferiore a quello del Comitato Remunerazione e non superiore a quello del Comitato Rischi.

Tale remunerazione è commisurata alla professionalità e all'impegno richiesto per lo svolgimento

dell’incarico e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

6. 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 alla competenza ed alla professionalità dei suoi componenti, all’impegno richiesto per lo svolgimento dell’incarico ed alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

Non sono previsti:

- (i) componenti di incentivazione variabile della remunerazione di «*breve*» e/o di «*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.

7. Remunerazione del Top management

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato come «*Top management*» 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 adeguatamente il ruolo, ovvero la natura dell’attività svolta e le responsabilità attribuite, anche 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, con le seguenti caratteristiche:
 - (i) è commisurata al ruolo ricoperto, ovvero all’impatto sui risultati complessivi della Società nel «*breve*» termine,
 - (ii) è collegata al conseguimento di obiettivi di *performance* annuali, oggettivamente misurabili e coerenti con gli obiettivi previsti dal Piano Strategico e dalla *policy* di sostenibilità,
 - (iii) è progettata in modo da variare rispetto alla *performance* generata rispetto agli obiettivi assegnati;
- c) una componente variabile di *LTI* con le seguenti caratteristiche:
 - (i) è commisurata al ruolo ricoperto, ovvero alla natura dell’impatto sui risultati complessivi della Società nel «*lungo*» termine,
 - (ii) è collegata al conseguimento di obiettivi di *performance*, oggettivamente misurabili, coerenti con gli obiettivi del Piano Strategico e con l’obiettivo primario del perseguimento di un successo sostenibile nel lungo termine,
 - (iii) è progettata in modo da variare rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della creazione di valore generata ed indipendente dalla *performance* del singolo destinatario. assegnati;
- d) benefici non monetari in relazione al ruolo ricoperto.

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, il peso relativo delle stesse può essere così sintetizzato:

- (i) in corrispondenza del *target*: fisso non oltre il 50% del totale, *MBO* e *LTI* non meno del 50% del totale con l’*LTI* maggiore dell’*MBO*

(ii) in corrispondenza del massimo: fisso non oltre il 40% del totale, *MBO* e *LTI* non meno del 60% del totale con l'*LTI* maggiore dell'*MBO*.

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 *MBO* da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione;
- monitora, sulla base dei dati forniti dalla Direzione Risorse Umane e certificati dalla Direzione Finanza, il graduale raggiungimento degli obiettivi *MBO* e procede a una verifica della *performance* realizzata;
- definisce le proposte per l'assegnazione degli obiettivi *LTI* da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione;
- monitora, nel corso del triennio, sulla base dei dati forniti dalla Direzione Risorse Umane e certificati dalla Direzione Finanza, 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, è previsto che il Direttore generale, in considerazione del ruolo operativo apicale ricoperto, sia il solo beneficiario, tra i *Top management*, 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* che dovessero essere nel frattempo individuati, il beneficio della remunerazione variabile di «*breve*» e «*lungo*» termine senza che ciò possa essere considerato come una “modifica” della Politica stessa.

Con riferimento 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 e motivatamente 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.

Come detto in altra parte della Relazione, in favore del Direttore Generale, inoltre, il Consiglio di Amministrazione:

- (i)** stipula una polizza assicurativa a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia;
- (ii)** stipula una polizza malattia;
- (iii)** stipula una polizza assicurativa 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;
- (iv)** versa contributi per l'assistenza sanitaria integrativa e per il fondo pensione integrativo;
- (v)** adotta misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico del Direttore Generale in relazione alla carica rivestita, nonché alle eventuali cariche ricoperte in società controllate o

partecipate ovvero in società od organismi terzi (qualora la carica sia stata comunque assunta per conto e nell'interesse del Gruppo), salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni della Società

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di riconoscere al *Top management benefit* non monetari in linea con quelli previsti per il Direttore Generale.

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*.

8. 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 della presente Politica di Remunerazione.

Il *paymix* della remunerazione dei primi riporti è quella descritta nel capitolo 2.8.

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 dell'Amministratore delegato.

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

- economico-patrimoniali e/o finanziari;
- legati alle specifiche responsabilità attribuite e 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* e *LTI* per la remunerazione variabile dei Primi riporti e ne sottopone l'approvazione all'Amministratore delegato.

A tutto il 28 marzo 2024, data in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la nuova proposta della Politica di Remunerazione nonché la presente relazione, 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.

9. 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.

10. 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 di 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 per giusta causa.

In caso di risoluzione del Rapporto il Beneficiario, qualora *good leaver*, 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.

Non sono previsti "paracaduti d'oro" (*golden parachutes*) o trattamenti speciali per gli amministratori in caso di cessazione dalla carica. Per gli amministratori esecutivi, il Top Management e le eventuali figure ritenute particolarmente rilevanti per il conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale, l'indennità per la cessazione del rapporto di lavoro ("indennità di severance"), che determina la cessazione della carica di amministratore, consiste in un massimo di 24 mesi di remunerazione con cap a 1,5 milioni di euro. La remunerazione mensile utilizzata per il calcolo è la media degli ultimi tre anni delle remunerazione annuale fissa + variabile di breve divisa 12. Tale indennità sarà erogata a fronte della stipula di una transazione generale novativa, ai sensi di legge per tempo vigente, riconoscendo la reciproca esigenza di tutela e rispetto dei reciproci interessi, e prevedendo l'esplicita rinuncia da parte del dipendente a qualsiasi azione o rivalsa derivate dal rapporto di lavoro e dalla carica di Amministratore. L'indennità sarà riconosciuta nei casi di:

- (i) cessazione del rapporto di lavoro su iniziativa della società, fatta eccezione per i casi di giusta causa
- (ii) a seguito di operazioni straordinarie sull'assetto societario.

11. Patti di non concorrenza

Nell'interesse della Società di tutelare il patrimonio di know-how costruito nel tempo si prevede di stipulare per, Amministratori esecutivi, Direttore Generale, Top Management, ed eventuali figure manageriali responsabili di attività ad alto contenuto tecnico, da individuare a cura dell'Amministratore Delegato con il supporto della Direzione Risorse Umane, dei patti di non concorrenza volti a mitigare il rischio elevato connesso all'uscita di tali figure. Tali patti saranno stipulati ai sensi della normativa vigente, e prevederanno, a fronte dell'astensione della figura chiave di intraprendere affari e di svolgere attività in concorrenza con la Società per i successivi 12 mesi dalla data di cessazione del rapporto con la Società, l'erogazione di una indennità pari ad una quota della remunerazione annua, calcolata sulla base della remunerazione fissa più variabile di breve. La quota sarà non inferiore al 30% per il Top Management e le eventuali altre figure manageriali e tra il 30% e il 60% per Amministratore Delegato, Amministratori Esecutivi e Direttore Generale.

Al fine di consentire alla Società di verificare la puntuale osservanza di questa clausola, il Manager si impegna formalmente a comunicare durante il periodo di vigenza del patto, in forma scritta con mail o lettera indirizzata alla Società, il nome del nuovo Datore di lavoro.

Inoltre, in caso di violazione del patto di non concorrenza la Società avrà diritto ad un importo che sarà quantificato come una percentuale sulla base dell'ammontare dell'indennità totale, a titolo di penale (art.1382 cod. civ.).

12. Fatti rilevanti ai fini della Relazione sulla Remunerazione post 31 dicembre 2023

Fatto salvo quanto già riportato nella presente Relazione sulla Remunerazione nessun fatto rilevante si è verificato a far data dalla chiusura dell'esercizio 2023.

SEZIONE II

Compensi corrisposti nell'esercizio 2023

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 2023 per tutti i componenti il Consiglio di Amministrazione, per la Presidente, il Vice Presidente, l'Amministratore delegato, per i componenti il Collegio Sindacale ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

I compensi deliberati nel 2023 sono coerenti con la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli azionisti del 30 aprile 2021, come detto in apertura, con il voto favorevole del 99,97% del capitale sociale ivi rappresentato.

Consiglio di Amministrazione

1) Remunerazione fissa

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.

2) Componenti i Comitati

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella riunione del 12 maggio 2021, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di riconoscere, sia al Comitato Controllo e Rischi e dello Sviluppo sostenibile che al Comitato Remunerazioni, *pro rata temporis* e per l'intera durata del mandato, un importo complessivo di 30.000,00 euro annui lordi da ripartirsi in parti uguali tra ciascun componente i singoli Comitati.

Inoltre, in data 14 dicembre 2022, il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno il Comitato strategico, composto da quattro consiglieri, di cui due indipendenti.

Conseguentemente, nella riunione del 28 marzo 2023, su proposta del Comitato Remunerazioni, esso ha deliberato di riconoscere al Comitato strategico, dal 1° gennaio 2023, *pro rata temporis* e per l'intera durata residua del mandato, un importo complessivo di 30.000,00 euro annui lordi da ripartirsi in parti uguali tra ciascun componente il Comitato stesso.

Trattamenti e indennità di fine rapporto

Benefit

Impegni di non concorrenza

Non previsti.

Non previsti.

Non previsti.

Amministratori muniti di particolari cariche

1) Presidente

Remunerazione fissa

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, nella riunione del 15 febbraio 2023, ha deliberato di riconoscere alla Presidente, *pro rata temporis* per il periodo intercorrente tra la data della sua nomina (14 dicembre 2022) fino alla scadenza del suo mandato consiliare, una remunerazione fissa pari a 35.000,00 euro annui al lordo delle ritenute di legge.

Successivamente, il Consiglio di Amministrazione, in data 28 aprile 2023, a seguito della conferma, da parte dell'Assemblea degli azionisti, di Giuseppina Di Foggia quale Consigliere della Società, ha provveduto a confermarla nel ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione confermando, altresì, a valere per l'intera durata residua del mandato, la medesima remunerazione fissa a lei precedentemente attribuita.

Tale remunerazione è riconosciuta in aggiunta ai compensi fissi a Lei spettanti quale:

(i) Consigliere della Società e

(ii) componente il Comitato Remunerazioni ed il Comitato Controllo e Rischi e dello Sviluppo sostenibile,

così come deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2021 per l'intero triennio 2021-2023.

Remunerazione variabile di «breve» termine

Non attribuita.

Remunerazione variabile di «lungo» termine

Non attribuita.

Trattamenti e indennità di fine mandato

Non previsti.

Benefit

Non previsti.

Impegni di non concorrenza

Non previsti.

2) Vice Presidente

Remunerazione fissa

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 28

marzo 2023, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di confermare al Vice Presidente la medesima retribuzione dell'anno precedente, riconoscendogli, in ragione delle deleghe esecutive conferitegli dal Consiglio di amministrazione con delibera del 12 maggio 2021, *pro rata temporis*, per il periodo intercorrente tra il 1° maggio 2023 e la data dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio dell'esercizio 2023, una remunerazione fissa pari a 230.000,00 euro annui lordi in aggiunta al compenso a lui spettante quale Consigliere della Società deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2021 per il triennio 2021-2023.

Il Vice Presidente 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	Non attribuita.
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) Amministratore delegato

Remunerazione fissa

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 28 marzo 2023, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di confermare all'Amministratore delegato la medesima retribuzione dell'anno precedente, riconoscendogli, in ragione delle deleghe esecutive da ultimo conferitegli dal Consiglio di amministrazione con delibera del 14 dicembre 2022, *pro rata temporis*, per il periodo intercorrente tra il 1° maggio 2023 e la data dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio dell'esercizio 2023, una remunerazione fissa pari a 580.000,00 euro annui lordi in aggiunta al compenso a lui spettante quale Consigliere della Società deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2021 per il triennio 2021-2023.

All'Amministratore delegato, inoltre, viene riconosciuto il rimborso di tutte le spese sostenute nell'esercizio delle proprie funzioni, 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.

L'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

Remunerazione variabile di «*breve*» termine

sua esclusiva disposizione.

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

Considerato che uno degli obiettivi «Cancelletto», 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 all'Amministratore delegato a valere sull'esercizio 2023.

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 l'Amministratore delegato, la soglia dell'obiettivo «Cancelletto» (il cui superamento è stato valutato una sola volta al compimento del triennio, dal Consiglio di Amministrazione riunitosi il 28 marzo 2024) mentre le singole soglie dei due obiettivi di carattere quantitativo, 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, sono individuate annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28 marzo 2024 ha preso atto che, per l'anno 2023, è stato conseguito uno solo degli obiettivi assegnati e che, pertanto, a valere sull'esercizio 2023, in favore dell'Amministratore delegato, è maturata una remunerazione variabile di «*lungo*» termine pari ad euro 174.000 al lordo delle ritenute di legge.

Trattamenti e indennità di fine mandato

Benefit

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.

4) 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 Amministratori esecutivi Sergio Manzana e Dario

Assegnazione di azioni, opzioni e/o altri strumenti finanziari

Manzana.

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.

5) Collegio Sindacale

Remunerazione fissa

L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2022, ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale un compenso di 27.000 euro annui lordi ed a ciascuno dei Sindaci Effettivi un compenso di 18.000 euro annui lordi.

Benefit

Nessuno.

6) Dirigenti con Responsabilità Strategica

Remunerazione fissa

La remunerazione annuale dei Dirigenti con Responsabilità strategica è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2023 su proposta del Comitato Remunerazioni.

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 a 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 «Cancelletto», 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 2023.

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, la soglia dell'obiettivo «Cancelletto» il cui superamento è stato valutato una sola volta al compimento del triennio, dal Consiglio di Amministrazione riunitosi il 28 marzo 2024) mentre le singole soglie dei due obiettivi di carattere quantitativo, 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, sono individuate annualmente dal Consiglio di

Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28 marzo 2024 ha preso atto che, per l'anno 2023 è stato conseguito uno solo degli obiettivi assegnati e che, pertanto, a valere sull'esercizio 2023, in favore del Direttore generale, è maturata una remunerazione variabile di «lungo» termine pari ad euro 36.000 al lordo delle ritenute di legge.

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 *Dirigenti con responsabilità strategica*.

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	2022	2023
Remunerazione totale (euro)					
Giuseppina Di Foggia	-	-	-	2.292	73.261
Andrea Mora	270.000	270.000	250.000	265.000	265.000
Fausto Manzana	428.897	428.872	548.270	604.862	618.696
Michele Andreaus	-	-	26.667	40.282	48.370
Paolo De Santis	30.000	30.000	36.666	40.282	53.370
Francesco Formica	-	-	-	833	27.500
Dario Manzana	49.441	77.741	102.880	115.852	112.930
Sara Manzana	-	-	33.328	52.014	109.496
Sergio Manzana	103.728	121.743	118.788	139.671	159.864
Antonio Perricone	15.000	15.000	18.333	20.000	20.000
Raffaele Ripa	11.400	17.100	27.100	39.283	49.000
Stefano La Placa	21.841	15.900	15.500	20.833	29.500
Claudia Mezzabotta	-	-	-	12.107	18.000
Matteo Santoro	43.809	116.308	125.085	125.233	166.190
Risultati della società (dati consolidati - .000 di euro)					
Ricavi	236.961	268.360	323.890	356.880	424.615
Risultato operativo	15.082	18.945	23.492	26.006	27.787
Risultato dell'esercizio	9.774	12.275	11.258	9.921	9.528
Posizione finanziaria netta	(82.789)	(117.587)	(155.418)	(142.560)	(364.892)
Remunerazione annua linda media dei dipendenti	20.875	15.505	15.583	20.577	21.440

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					
Giuseppina Di Foggia	Presidente	1.1÷31.12	2023									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			55.000	18.261					73.261		
II)	Compensi da controllate e collegate											
				55.000	18.261					73.261		
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			15.000						15.000		
				265.000						265.000		
Fausto Manzana	Amministratore delegato	1.1÷31.12	2023									
	Com. Strategico	1.1÷31.12	2023									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			600.000	7.500			5.196		612.696		
II)	Compensi da controllate e collegate			6.000						6.000		
				606.000	7.500			5.196		618.696		
Michele Andreaus	Consigliere	1.1÷31.12	2023									
	Com. Remunerazione	1.1÷31.12	2023									
	Com. Cont. e Risch. e Sv. Sost.	1.1÷31.12	2023									
	Com. Strategico	1.1÷31.12	2023									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000	28.370					48.370		
II)	Compensi da controllate e collegate											
				20.000	28.370					48.370		
Paolo De Santis	Consigliere	1.1÷31.12	2023									
	Com. Remunerazione	1.1÷31.12	2023									
	Com. Cont. e Risch. e Sv. Sost.	1.1÷31.12	2023									
	Com. Strategico	1.1÷31.12	2023									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000	28.370			9.000		57.370		
II)	Compensi da controllate e collegate											
				20.000	28.370			9.000		57.370		
Francesco Formica (*)	Consigliere	1.1÷31.12	2023									
	Com. Strategico	1.1÷31.12	2023									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000	7.500					27.500		
II)	Compensi da controllate e collegate											
				20.000	7.500					27.500		
Dario Manzana	Consigliere	1.1÷31.12	2023									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			95.444				2.486		97.930		
II)	Compensi da controllate e collegate			25.000						25.000		
				120.444				2.486		122.930		
Sara Manzana	Consigliere	1.1÷31.12	2023									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000				87.441		107.441		
II)	Compensi da controllate e collegate			2.055								
				22.055				87.441		109.496		

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					
Sergio Manzana	Consigliere	1.1÷31.12	2023									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			110.533				3.221		113.754		
II)	Compensi da controllate e collegate			46.110						46.110		
	Totale			156.643				3.221		159.864		
Antonio Perricone	Consigliere	1.1÷31.12	2023									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000						20.000		
II)	Compensi da controllate e collegate										20.000	
	Totale			20.000						20.000		
Raffaele Ripa	Pres. Collegio Sindacale	1.1÷31.12	2024									
	Comp. Organismo Vigilanza	1.1÷31.12	2023									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			42.000						42.000		
II)	Compensi da controllate e collegate			7.000						7.000		
	Totale			49.000						49.000		
Stefano La Placa		1.1÷31.12	2024									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			18.000						18.000		
II)	Compensi da controllate e collegate			11.500						11.500		
	Totale			29.500						29.500		
Claudia Mezzabotta		1.1÷31.12	2024									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			18.000						18.000		
II)	Compensi da controllate e collegate										18.000	
	Totale			18.000						18.000		
Matteo Santoro	Direttore generale	1.1÷31.12	-									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			150.799				3.391		154.190		
II)	Compensi da controllate e collegate			12.000						12.000		
	Totale			162.799				3.391		166.190		
Dirigente con responsabilità strategiche		1.1÷31.12	-									
I)	Compensi nella società che redige il bilancio			15.478					20.000	35.478		
II)	Compensi da controllate e collegate			17.000						17.000		
	Totale			32.478				20.000		52.478		

^(*) Gli emolumenti riconosciuti al Consigliere Francesco Formica sono riversati integralmente alla società CDP Equity S.p.A., della quale egli è Dirigente.

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:

Giuseppina Di Foggia	Compenso Consigliere	20.000
	Compenso fisso	35.000
	Comitato Remunerazioni	9.130
	Comitato Controllo e Rischi e dello Sviluppo sostenibile	9.131
Andrea Mora	Compenso Consigliere	20.000
	Compenso fisso	230.000
Fausto Manzana	Compenso Consigliere	20.000
	Compenso fisso	580.000
Michele Andreaus	Comitato Remunerazioni	10.439
	Comitato Controllo e Rischi e dello Sviluppo sostenibile	10.439
	Comitato Strategico	7.900
Paolo De Santis	Comitato Remunerazioni	10.439
	Comitato Controllo e Rischi e dello Sviluppo sostenibile	10.439

Dario Manzana	Comitato Strategico Compenso Consigliere Retribuzione lavoro dipendente	7.900 20.000 75.444
Sergio Manzana	Compenso Consigliere Retribuzione lavoro dipendente	20.000 90.933
Raffaele Ripa	Compenso Presidente Collegio Sindacale Compenso Organismo di Vigilanza	27.000 19.000

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	Amministratore delegato							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	21 luglio 2023	MBO Annuale	-					
	21 luglio 2023	LTI Triennale		174.000			348.000	
(II) Compensi da controllate e collegate								
Totale			-	174.000			348.000	
Matteo Santoro	Direttore generale							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	21 luglio 2023	MBO Annuale	-					
	21 luglio 2023	LTI Triennale		36.000			72.000	
(II) Compensi da controllate e collegate								
Totale			-	36.000			72.000	

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: 37.300 ¹	1.000 ¹	2.100 ¹	36.200 ¹
Antonio Perricone	Consigliere	Gpi S.p.A.	az. ordinarie: 396.900 ²	-	-	396.900 ²
Dirigenti con Responsabilità strategiche		Gpi S.p.A.	az. ordinarie: 270	-	-	270

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 acquistate tramite 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 29 aprile 2024:

- 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 2023, vi invitiamo ad assumere la seguente deliberazione:

«L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Gpi S.p.A. del 29 aprile 2024:

- 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 2023 agli Amministratori, ai componenti il Collegio Sindacale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.»