



# **RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione  
del 29 marzo 2022

**AlgoWatt S.P.A.**  
**Sede legale: Milano (MI), Corso Magenta,85**  
**Sito web: [www.algoWatt.com](http://www.algoWatt.com)**

# Sommario

<b>DEFINIZIONI.....</b>	<b>3</b>
<b>PREMESSA.....</b>	<b>4</b>
<b>SEZIONE 1 – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2021.....</b>	<b>5</b>
A. Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni .....	5
C. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni .....	6
D. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente .....	6
E. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione .....	7
E.1 Amministratori esecutivi .....	7
E.2 Amministratori non esecutivi .....	8
E.3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	8
F. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.....	8
G. Obiettivi di performance alla base della componente variabile della remunerazione .....	8
H. Obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.....	9
I. Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio.....	9
J. Termini di maturazione dei diritti e eventuali sistemi di pagamento differito .....	9
K. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.....	9
L. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro..	10
M. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie .....	10
N. Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione a comitati e allo svolgimento di particolari incarichi .....	10
<b>SEZIONE 2 .....</b>	<b>11</b>
Tabella 1 – Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	12
Tabella 4 – Partecipazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	13
Tabella 2 - Stock Option assegnate ai Componenti dell'Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	14
Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	14
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. ....	14

## Definizioni

<b>Amministratore delegato</b>	indica l'Amministratore delegato della Società, Ing. Paolo Piccini
<b>Amministratori esecutivi</b>	indica gli amministratori investiti di particolari cariche e poteri dal Consiglio, alla data della presente Relazione, in particolare la Dr.ssa Laura Bizzarri
<b>Codice di Autodisciplina o Codice</b>	indica il Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato per la Corporate Governance delle società quotate di Borsa Italiana, al quale la Società aderisce
<b>Collegio Sindacale</b>	indica il Collegio Sindacale della Società
<b>Comitato per la Remunerazione</b>	indica il Comitato per la Remunerazioni interamente composto, alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, da Amministratori indipendenti, nelle persone dei Signori Prof. Mario Marco Molteni (Presidente), e Dr.ssa Stefania Bertolini
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	indica il Consiglio di Amministrazione della Società
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>	indica i Dirigenti chiave che rispondono al Consiglio di Amministrazione
<b>Gruppo</b>	indica congiuntamente la Società e le società da questa controllate e collegate
<b>Politica sulla Remunerazione</b>	indica la Politica sulle Remunerazioni descritta nella Sezione 1 della presente Relazione sulla Remunerazione
<b>Raccomandazioni Europee</b>	indica la Raccomandazione 2009/385/CE e la Raccomandazione 2004/913/CE
<b>Regolamento Emittenti</b>	indica il regolamento CONSOB 14 maggio 1999, n. 11971 e successive modifiche
<b>Regolamento per Operazioni con Parti Correlate</b>	indica il regolamento CONSOB 10 marzo 2010, n. 17221 e successive modifiche
<b>Relazione sulla Remunerazione</b>	indica la presente Relazione sulle Remunerazioni redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza ed in conformità all'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter, del Regolamento Emittenti
<b>Remunerazione Complessiva Annuale</b>	indica l'importo derivante dalla somma dei seguenti elementi: (i) la componente fissa lorda annua della remunerazione, (ii) la componente variabile annua della remunerazione, la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi
<b>Società</b>	indica AlgoWatt S.p.A.
<b>Testo Unico della Finanza</b>	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche

## Premessa

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti algoWatt, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 29 marzo 2022 su proposta del Comitato Remunerazione, costituito integralmente da Amministratori non esecutivi e indipendenti, ed è redatta e definita in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari: art. 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, recepito nel Testo Unico della Finanza (di seguito anche “TUF”); art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob (Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni) e del relativo Allegato 3A, schemi n. 7-bis e 7-ter; nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate promosso da Borsa Italiana (di seguito “Codice di Corporate Governance”), nella versione da ultimo approvata nel gennaio 2020 cui algoWatt aderisce.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale dell’Emittente e nel suo sito internet, alla sezione Investor Relations (<https://www.algoWatt.com/investor-relations/>) entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2020 e chiamata ad approvare la Sezione I e ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla Sezione II della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente<sup>1</sup>.

Ai sensi dell’art. 123-ter TUF e dell’art. 84-quater Regolamento Emittenti, la presente Relazione è volta a illustrare la politica dell’Emittente in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica sulla remunerazione promuove l’allineamento degli interessi del Management con l’obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile per gli stakeholder nel medio-lungo periodo, in coerenza con gli indirizzi definiti nel Piano Strategico della Società. La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2021 (Relazione sulla Politica) definisce e illustra:

- nella Sezione I, la Politica sulla Remunerazione che sarà adottata per il 2022 da algoWatt SpA (di seguito “algoWatt” o la “Società”) per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con responsabilità strategiche<sup>2</sup>, subordinatamente alla sua approvazione in occasione dell’assemblea che sarà convocata per l’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021. La Sezione I descrive, tra l’altro, la durata della Politica sulla Remunerazione, i principi che ne sono alla base, nonché le finalità generali perseguite dalla Politica sulla Remunerazione, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della stessa. I principi generali e le Linee Guida definiti nella Sezione I della presente Relazione sulla Politica rilevano anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle società direttamente o indirettamente controllate da algoWatt.
- nella Sezione II, i compensi corrisposti per competenza nell’esercizio 2021 agli Amministratori (con compiti esecutivi e non esecutivi), ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di algoWatt, le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con responsabilità strategiche di

<sup>1</sup> Direttiva UE 2017/828 e art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998, sesto comma modificato dal D.Lgs. n. 49/2019.

<sup>2</sup> Rientrano nella definizione di “Dirigenti con responsabilità strategiche” di cui all’art. 65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti – che richiama l’Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato – i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. I Dirigenti con responsabilità strategiche di AlgoWatt, diversi da Amministratori e Sindaci, sono, comunque, i primi riporti gerarchici dell’Amministratore Delegato-CEO/del Presidente del Consiglio di Amministrazione di algoWatt

algoWatt e contiene le informazioni relative agli elementi retributivi di competenza 2021 secondo quanto previsto dalla regolamentazione vigente.

La presente Relazione sulla Politica, in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari, è stata predisposta tenendo in considerazione le indicazioni riportate nel nuovo Regolamento Emittenti, le raccomandazioni del nuovo Codice di Corporate Governance e le prassi di mercato delle principali aziende quotate.

## **Sezione 1 – Politica sulla remunerazione 2021**

La Politica sulla remunerazione viene definita in coerenza con la strategia aziendale e contribuisce a promuovere l'allineamento degli interessi e della motivazione del Management con gli interessi e con l'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile degli azionisti e di tutti gli stakeholder nel lungo termine. L'implementazione della strategia aziendale viene assicurata attraverso la definizione, da parte del Consiglio di Amministrazione, delle priorità di breve e di medio-lungo termine tradotte in obiettivi da assegnare all'Amministratore Delegato-CEO, con successivo deployment a tutto il Management, e garantendo poi un costante processo di verifica e monitoraggio di tali obiettivi. A tale scopo i piani di incentivazione variabile devono svilupparsi in un arco temporale pluriennale attraverso il differimento triennale di quota parte dell'incentivo di breve termine e la presenza di una significativa componente di incentivazione a lungo termine.

### **A. Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni**

La definizione della politica di remunerazione dell'Emittente è il risultato di un processo che vede coinvolti l'Assemblea degli Azionisti (l'"Assemblea"), il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione.

L'Assemblea, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ., ha la competenza a deliberare sul compenso spettante agli Amministratori e ai Sindaci. Essa delibera, inoltre, in senso favorevole o contrario sulla prima parte della Relazione.

Il Consiglio costituisce al suo interno il Comitato per la Remunerazione. Su proposta del Comitato e sentito il Collegio Sindacale, il Consiglio definisce la politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Consiglio approva la Relazione.

Il Comitato valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche; formula proposte al Consiglio circa la politica di remunerazione da adottare; riferisce agli azionisti in sede di Assemblea sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.

### **B. Eventuale intervento di un Comitato per la Remunerazione o di altro Comitato competente in**

## **materia**

Il Comitato per le Remunerazioni è stato costituito dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 7 novembre 2019, al quale sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. (il "Codice").

Alla data della presente relazione sulla politica sulla remunerazione, i componenti del Comitato sono i Signori Prof. Mario Marco Molteni (Presidente) e la Dr.ssa Stefania Bertolini, tutti amministratori non esecutivi e in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'articolo 148 del Testo Unico della Finanza.

Il Prof. Molteni e la Dr.ssa Bertolini sono in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 2 del Codice di corporate governance. Al momento della nomina, il Consiglio ha valutato come adeguata per tutti i componenti del Comitato la conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria. La nomina del Comitato è a valere fino all'approvazione del bilancio dell'Emittente al 31 dicembre 2021.

Non sono state destinate risorse finanziarie specifiche al Comitato in quanto lo stesso si avvale, per l'assolvimento dei propri compiti, dei mezzi e delle strutture aziendali dell'Emittente e, all'occorrenza, di consulenti esterni.

In forza di quanto indicato nel Codice di Corporate Governance, l'organo di amministrazione affida al Comitato per la Remunerazione:

- a) coadiuvarlo nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- b) presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- c) monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- d) valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management.

Nel corso del 2021 e fino alla data odierna il Comitato per la Remunerazione si è riunito 4 volte per svolgere le attività di sua competenza indicate dal Codice di Autodisciplina.

La presente Relazione è stata approvata dal Comitato in data 14 marzo 2022 trasmessa al Consiglio di Amministrazione per essere discussa nella seduta del 29 marzo 2022

## **C. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni**

Nella predisposizione della politica per le remunerazioni non è intervenuto alcun esperto indipendente.

## **D. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente**

La politica sulla remunerazione intende garantire al Gruppo, nei diversi settori di business e mercati geografici nei quali opera, un'adeguata competitività sul mercato del lavoro in coerenza con la finalità di attrarre, sviluppare e fidelizzare dirigenti altamente qualificati.

Tali risultati sono perseguiti, di norma, mediante la determinazione di una componente variabile di remunerazione oggettivamente misurabile e determinabile e di applicazione generale per categorie di destinatari.

Inoltre, la politica sulla remunerazione ha lo scopo di rafforzare il coinvolgimento delle persone che occupano posizioni chiave nel perseguimento degli obiettivi di andamento gestionale della Società e del Gruppo, con il fine di mantenere il costante allineamento tra gli interessi del management e quelli della generalità degli azionisti.

I principi e i criteri applicati per definire la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche intendono garantire al Gruppo la capacità di attrarre, trattenere e motivare individui che possiedono le competenze ed esperienze professionali per il miglior esercizio delle rispettive funzioni e tengono conto dell'incidenza del ruolo ricoperto nel raggiungimento degli obiettivi economico-strategici del Gruppo. A tal fine, la definizione di una Politica sulla Remunerazione mira ad allineare gli interessi del *management* della Società con gli interessi degli azionisti mediante uno stretto legame tra la remunerazione e i risultati conseguiti a livello individuale ovvero dalla Società.

In generale, la componente fissa della remunerazione è stabilita in misura sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso in cui le componenti variabili, ove esistenti, non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio. Tale principio è ritenuto fondamentale al fine di scoraggiare l'assunzione di comportamenti esclusivamente orientati al breve termine e non allineati al grado di propensione al rischio definito dal Gruppo.

## **E.Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione**

Per quanto riguarda le politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, la Società distingue tra Amministratori esecutivi, Amministratori non esecutivi e Dirigenti con responsabilità strategiche. L'Assemblea ha determinato un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli con particolari cariche.

L'Assemblea dei Soci del 6 novembre 2019 non ha previsto alcuna componente variabile della remunerazione.

### **E.1 Amministratori esecutivi**

Con riferimento agli Amministratori esecutivi, oltre alla remunerazione deliberata dagli Azionisti, non sono previsti piani individuali di remunerazione. In particolare, all'atto di nomina ovvero successivamente, il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione la remunerazione complessiva da attribuire agli Amministratori esecutivi ovvero agli Amministratori che sono investiti di particolari cariche. Sulla base di tale proposta del Comitato, il Consiglio, sentito il Collegio Sindacale, determina - ai sensi dell'articolo 2389, comma terzo, del codice civile - l'ammontare della componente fissa della remunerazione del Presidente

del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore delegato e degli altri Amministratori esecutivi. Il Comitato propone di non prevedere alcuna componente variabile per l'esercizio 2022 in considerazione della necessità di valutare i risultati dell'organo amministrativo nell'arco del piano, e quindi al raggiungimento degli obiettivi previsti dalla manovra finanziaria.

## **E.2 Amministratori non esecutivi**

Con riferimento agli Amministratori non esecutivi e non investiti di particolari cariche (ivi inclusi gli Amministratori indipendenti), la remunerazione è costituita da un compenso fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'importo massimo stabilito dall'Assemblea degli azionisti, parametrato per l'effettiva durata del mandato. Gli Amministratori non esecutivi con incarichi o quelli nominati quali componenti dei Comitati interni al Consiglio, non ricevono compensi aggiuntivi, fatto salvo il caso in cui prestino attività di consulenza o siano amministratori di altre società del Gruppo.

Spetta agli Amministratori il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio ricoperto.

Secondo quanto suggerito dalle Raccomandazioni Europee e dall'articolo 6 del Codice di Autodisciplina agli Amministratori non esecutivi, compresi gli Amministratori indipendenti, non sono previste forme di remunerazione legate al raggiungimento di obiettivi economici da parte della Società né gli stessi sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari della Società.

## **E.3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Lo schema generale della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede esclusivamente una componente fissa, determinata dal contratto di lavoro per la funzione ricoperta. Il Comitato, per l'esercizio 2022, al fine di applicare correttamente i principi del codice di autodisciplina, soprattutto al fine di coinvolgere e incentivare il management per il raggiungimento degli obiettivi della Società volti alla creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, propone di inserire un compenso variabile, compreso nell'intervallo tra il 15% e il 55% della Remunerazione, nel caso in cui il risultato di esercizio del 2022 riporti un risultato a consuntivo superiore al risultato previsto dalla manovra finanziaria sottoscritta nel mese di luglio 2021. La parte variabile della retribuzione dovrà seguire un criterio di proporzionalità rispetto al superamento del valore soglia. L'erogazione della componente variabile maturata nel 2022 sarà corrisposta in tre rate annuali di pari importo successivamente alla data di approvazione del bilancio di esercizio 2022. In considerazione della durata pluriennale del piano qualora nell'arco di vita dello stesso non siano superati gli obiettivi attesi, l'erogazione della componente variabile dell'incentivo relativo all'esercizio in cui tali risultati siano stati raggiunti verrà sospeso.

## **F. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

Agli Amministratori esecutivi e al Dirigente con responsabilità strategiche possono essere assegnati benefici non monetari consistenti in auto aziendali e carta carburante. Ai Dirigenti con responsabilità strategiche possono essere attribuiti benefici non monetari consistenti in prestazioni previdenziali e assistenziali.

## **G. Obiettivi di performance alla base della componente variabile della remunerazione**



La sottoscrizione del piano di ristrutturazione ex art. 67 e la correlata manovra finanziaria avvenuta nel mese di luglio 2021 rappresenta il valore soglia per l'erogazione di qualsiasi componente variabile. In particolare, gli obiettivi di performance dovranno essere necessariamente legati al superamento degli obiettivi in termini di EBITDA ed al rispetto dei covenant previsti dal succitato piano. In considerazione della durata pluriennale del piano gli obiettivi di performance saranno valutati nell'intero arco di vita del piano con meccanismi di aggiustamento periodico.

#### **H. Obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione**

Non sono previsti compensi basati su azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.

#### **I. Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio**

La politica sulla remunerazione è stata predisposta in conformità al rispetto degli interessi a medio-lungo termine della Società, ovvero considerando il periodo di *turnaround* aziendale che sta affrontando AlgoWatt S.p.A.

L'Assemblea dei Soci, consapevole delle criticità finanziarie della Società, aveva deciso già nel giugno 2018 di diminuire l'emolumento complessivo del Consiglio di Amministrazione ed eliminare la previsione della componente variabile, garantendo un opportuno contenimento dei costi.

L'Assemblea dei Soci dell'11 novembre 2019 ha deliberato la riduzione del numero di componenti il del CDA dell'emittente per il periodo 2019-2021 da 9 a 5 membri e deliberato altresì l'emolumento complessivo del CDA in euro 310.000, confermando l'eliminazione della previsione del compenso variabile per gli Amministratori esecutivi ed i Dirigenti con responsabilità strategiche, in considerazione della situazione finanziaria della società e del piano di ristrutturazione in essere.

Il Comitato propone di non prevedere alcuna componente variabile per l'esercizio 2022 in considerazione della necessità di valutare i risultati dell'organo amministrativo nell'arco del piano, e quindi al raggiungimento degli obiettivi previsti dalla manovra finanziaria.

#### **J. Termini di maturazione dei diritti e eventuali sistemi di pagamento differito**

Non sono previsti termini di maturazione dei diritti alla remunerazione (c.d. *vesting period*).

#### **K. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione**

Non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari.

#### **L. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

Non sono stati stipulati accordi tra la Società e gli Amministratori o i Dirigenti con responsabilità strategiche che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa ovvero nel caso in cui il rapporto di lavoro cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i relativi trattamenti di fine rapporto sono rappresentati dalle indennità maturate ai sensi dei contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili.

#### **M. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

Gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche che hanno un rapporto di lavoro subordinato o un contratto di consulenza possono beneficiare di coperture assicurative contro morte accidentale, disabilità permanente e assicurazioni sulla vita, nonché ulteriori benefici pensionistici supplementari.

#### **N. Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione a comitati e allo svolgimento di particolari incarichi**

Della politica retributiva adottata dall'Emittente con riferimento agli Amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione ai Comitati e allo svolgimento di particolari incarichi si è già detto nel precedente paragrafo E, alla quale si fa rinvio.

#### **O. Altre società eventualmente utilizzate come riferimento per la definizione della politica retributiva**

La determinazione del livello di remunerazione è basata sulla continua verifica della prassi di mercato in generale e di settore in particolare, facendo anche riferimento a gruppi di dimensione, struttura e importanza analoga.

## Sezione 2

Nel seguito sono nominativamente illustrati i compensi riferiti all'esercizio 2021 dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo.

I compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono forniti a livello aggregato.

Sono fornite informazioni anche per coloro che hanno ricoperto tali funzioni per una parte dell'esercizio 2021.

1. Stefano Neri ha percepito, per l'effettivo periodo di durata in carica, (i) il compenso fisso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato (fino al 13 settembre 2021); non è stata erogata alcuna parte variabile; (iii) il compenso fisso spettante per la carica di amministratore di Green Led e GreenAsm, a partire dal mese di settembre, in forza del contratto di consulenza con algoWatt, il compenso relativo a tale prestazione.
2. Laura Bizzarri (Consigliere delegato) ha percepito: (i) il compenso fisso spettante per la carica di Consigliere; (ii) la retribuzione fissa quale dirigente della Società (essendone anche dipendente); (iii) il compenso fisso spettante per la carica di Amministratore delegato della società controllata Greenled Srl;
3. Paolo Piccini (Consigliere indipendente fino al 13 settembre 2021 e da tale data Amministratore Delegato) ha percepito: (i) il compenso fisso spettante la carica di Consigliere indipendente, per l'effettivo periodo di durata in carica e il compenso fisso spettante la carica di Amministratore Delegato per l'effettivo periodo di durata in carica;
4. Mario Marco Molteni (Consigliere indipendente) ha percepito il compenso fisso spettante per la carica di Consigliere;
5. Stefania Bertolini (Consigliere indipendente) ha percepito il compenso fisso spettante per la carica di Consigliere;
6. Ernesto Santaniello (Presidente del Collegio Sindacale fino al 28 marzo 2021, data della morte) ha percepito il compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale determinato dall'Assemblea degli Azionisti per l'effettivo periodo di durata in carica;
7. Andrea Bellucci (Sindaco effettivo fino al 31 marzo 2021 e Presidente del Collegio Sindacale dal 1° aprile 2021) ha percepito il compenso per la carica di Sindaco effettivo e successivamente di Presidente del Collegio Sindacale determinato dall'Assemblea degli Azionisti per l'effettivo periodo di durata in carica;
8. Simonetta Magni (Sindaco effettivo) ha percepito il compenso per la carica di sindaco effettivo determinato dall'Assemblea degli Azionisti;
9. Marco Chieruzzi (Sindaco effettivo dal 1° aprile 2021) ha percepito il compenso per la carica di sindaco effettivo determinato dall'Assemblea degli Azionisti per l'effettivo periodo di durata in carica;
10. Nel corso del 2021 ha ricoperto il ruolo di dirigente con responsabilità strategica un solo dirigente. A questo è stato corrisposto un compenso fisso quale dirigente della Società, oltre a una indennità per il ruolo di dirigente con responsabilità strategiche.

## P. Tabella 1 – Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il compenso fisso per l'esercizio 2021, riconosciuto nel periodo di competenza al Consiglio di Amministrazione, è stato pari ad un imponibile fiscale annuo di Euro 310.000,00. Il compenso per l'esercizio 2021 riconosciuto nel periodo di competenza al Collegio Sindacale è stato pari ad un imponibile fiscale annuo di Euro 70.000,00.

Il compenso per l'esercizio 2021, riconosciuto nel periodo di competenza, al Dirigente con responsabilità strategiche è stato pari ad un imponibile fiscale annuo di Euro 87.000,00

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3	4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi	Compensi per la part. a comitati	Compensi var.non equity Bonus e altri incentivi Partecip. agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi (4)	Totale	Fair value compensi equity	Indennità di fine carica
Stefano Neri	Presidente	01/01/2021-31/12/2021									
	Amm. Delegato	31/12/2019-31/09/2021	2021	212.500				28.500	241.000		-
Laura Bizzari (*)	Consigliere Delegato	01/01/2021									
		31/12/2021	2021	89.000				5.000	94.000		-
Mario Marco Molteni	Amministratore indipendente	01/01/2021	2021	20.000					20.000		-
		31/12/2021									
Stefania Bertolini	Amministratore indipendente	01/01/2021	2021	20.000					20.000		-
		31/12/2021									
Paolo Piccini	Amministratore indipendente	01/01/2021-31/09/2021	2021	14.167							-
	Amministratore Delegato	31/09/2021-31/12/2021		61250					75.417		-
Ernesto Santaniello	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2019									
		28/03/2021	2021	30.000					7.500		-
Simonetta Magni	Sindaco effettivo	01/01/2021									
		31/12/2021	2021	20.000					20.000		-
Andrea Bellucci	Sindaco effettivo	01/01/2021-1/04/2021	2021	20.000							
	Presidente del Collegio Sindacale	01/04/2021-31/12/2021		30.000					27.500		-
Marco Chieruzzi	Sindaco supplente	01/01/2021-1/04/2021									
	Sindaco Effettivo	1/04/2021-31/12/2021	2021	20.000	-	-	-	-	15000	-	-
Caterina Brescia	Sindaco supplente	01/01/2021									
		31/12/2021	2021		-	-	-	-	-	-	-
Massimo Pannacci	Sindaco supplente	30/07/2021									
		31/12/2021			-	-	-	-	-	-	-
Dirigente Strategico	Dirigente strategico	01/01/2021									
		31/12/2021	2021	87.000	-	-	-	-	87.000	-	-

(\*) Anno precedente a quello in cui si tiene l'Assemblea di approvazione del bilancio in occasione della quale scade il mandato.

(1) Il compenso fisso è composto da i) emolumento fisso quale dirigente della società e ii) emolumento fisso quale amministratore pari ad euro 20.000. Nella sezione altri compensi è indicata l'indennità percepita quale amministratore delegato di altre società del Gruppo.

(2) Il compenso fisso è composto da i) emolumento fisso quale dirigente della società per euro e ii) emolumento fisso quale amministratore pari ad euro 20.000. Nella sezione altri compensi è indicata l'indennità percepita quale amministratore delegato di altre società del Gruppo.

(3) Per altri compensi si intendono i compensi percepiti quali amministratori di altre società del gruppo

**Q.Tabella 4 – Partecipazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute Al 31.12.2020	numero azioni acquisite nel 2021	numero azioni vendute nel 2021	Numero azioni Possedute al 31.12.2021
Stefano Neri	Presidente	AlgoWatt SPA - Ordinarie	99.952	-	-	99.952

**R. Tabella 2 - Stock Option assegnate ai Componenti dell'Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Non sono state assegnate *stock option* ai componenti dell'Organo di Amministrazione e al Dirigente con responsabilità strategiche.

**S. Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Non sono in essere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione e del Dirigente con Responsabilità Strategiche.

**T. Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.**

Alla data odierna non sono in essere piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione e del Dirigente con responsabilità strategiche.