

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

(Predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/98, come successivamente modificato, e dell'art. 84-quater del Regolamento Consob 11971/99, come successivamente modificato nonché dell'art. 5 del Codice di Corporate Governance.)

THE ITALIAN SEA GROUP S.P.A.

www.theitalianseagroup.com

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 21/3/2023

INDICE

GLOSSARIO	4
PREMESSA	6
SEZIONE I: POLITICA PER LE REMUNERAZIONI	7
a) <i>Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica</i>	7
b) <i>Intervento del Comitato per la Remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d’interesse</i>	7
c) <i>Come la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella</i> <i>determinazione</i> <i>della</i> <i>Politica</i>	10
d) <i>Finalità perseguite con la Politica, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla Politica da ultimo sottoposta all’assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente</i>	10
e) <i>Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all’indicazione della relativa proporzione nell’ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo. Descrizione delle remunerazioni del Presidente e dei componenti del consiglio di amministrazione, degli amministratori esecutivi, degli amministratori non esecutivi e indipendenti e degli Alti Dirigenti</i>	11
f) <i>Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari</i>	16
g) <i>Informazioni volte ad evidenziare il contributo della Politica e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società</i>	16
h) <i>Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi</i>	17
i) <i>Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando</i>	17
(i) <i>Durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l’insorgere del diritto</i>	17
(ii) <i>Criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori, direttori generali e a livello aggregato ai dirigenti con responsabilità strategica, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali</i>	

	<i>compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.)</i>	17
	<i>(iii) Eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa</i>	17
	<i>(iv) Eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto</i>	17
j)	<i>Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie</i>	18
k)	<i>Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vicepresidente, etc.)</i>	18
l)	<i>Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società</i>	18
m)	<i>Elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata</i>	18
	SEZIONE II: compensi corrisposti	19
	PRIMA PARTE:	19
	Tabelle:	21

GLOSSARIO

Borsa Italiana:	indica Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza degli Affari n. 6.
Codice o Codice di Corporate Governance	indica Il codice di corporate governance per le società quotate predisposto dal Comitato per la Corporate Governance delle società quotate, promosso da Borsa Italiana.
Codice Civile, cod. civ. o c.c.:	indica il Codice Civile.
Comitato Controllo e Rischi:	indica il Comitato controllo e rischi di TISG.
Comitato per le Nomine e la Remunerazione:	indica il Comitato Nomine e Remunerazioni di TISG.
Consob:	indica la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in Roma, Via G.B. Martini n.3.
Consiglio o Consiglio di Amministrazione:	indica il Consiglio di Amministrazione di TISG.
Data della Relazione:	indica il 21/3/2023, data in cui è stata approvata la presente Relazione – come <i>infra</i> definita - dal Consiglio di Amministrazione
Data di Avvio delle Negoziazioni	Il primo giorno in cui le azioni TISG sono state negoziate sull'Euronext Milan, ossia l'8 giugno 2021.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche:	indica i dirigenti di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, eventualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione.
Esercizio:	indica l'Esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2022 a cui si riferisce la Relazione.
Istruzioni al Regolamento di Borsa:	indica le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.
Politica per le Remunerazioni o Politica:	indica la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 21/3/2023, come descritta nella Sezione I della presente Relazione.
Regolamento Emittenti o RE:	indica il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di Emittenti.
Relazione:	indica la presente relazione sulla remunerazione che le società sono tenute a redigere ai sensi dell'art. 123- <i>ter</i> TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> RE.
Statuto:	indica lo Statuto sociale di TISG in vigore alla Data della Relazione.
TISG o la Società o l'Emittente:	indica The Italian Sea Group S.p.A. S.p.A. con sede legale in Marina di Carrara (MS), Viale Cristoforo Colombo, n. 4-bis, iscritta al Registro delle Imprese di Massa e Carrara al n. 00096320452.

TUF o Testo Unico:	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato.
---------------------------	---

PREMESSA

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**”) è stata predisposta ai sensi (i) dell’art. 123-ter TUF; (ii) dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti e del relativo Allegato 3A, schemi n. 7-bis e 7-ter e (iii) dell’art. 5 del Codice.

La Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 21/3/2023, si compone di due sezioni.

Nella Sezione I della Relazione sono illustrate, ai sensi dell’art. 123-ter, comma 3, TUF:

- (i) la politica di TISG in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche e del collegio sindacale (la “**Politica per le Remunerazioni**” o la “**Politica**”); si precisa che la Sezione I non descrive i cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all’assemblea, e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente, in quanto la quotazione della Società è intervenuta l’8 giugno 2021 e nel corso del 2021 la Società non era tenuta a sottoporre al voto dell’assemblea, e non ha sottoposto all’approvazione dell’assemblea, la relazione *ex* articolo 123-ter TUF e la politica delle remunerazioni; e
- (ii) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica.

La Sezione II della Relazione, ai sensi dell’art. 123-ter, comma 4, TUF, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e in forma aggregata, per i dirigenti con responsabilità strategiche:

- a) fornisce un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la Politica relativa all’Esercizio;
- b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’Esercizio a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti all’Esercizio ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell’Esercizio.

Sono infine allegate alla presente Relazione, ai sensi dell’art. 84-quater, comma 4 del Regolamento Emittenti, le eventuali partecipazioni detenute, nell’Emittente e nelle società da questa controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ai sensi dell’art. 123-ter, comma 6, TUF, l’Assemblea degli Azionisti – convocata per il giorno 27/04/2023, alle ore 12:00 in unica convocazione, presso la sede di The Italian Sea Group SpA sita a Carrara (MS) in viale Cristoforo Colombo n. 4-bis – sarà chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario, sulla Sezione I della Relazione prevista dall’art. 123-ter, comma 3 del TUF.

Si precisa che la presente Relazione è disponibile presso la sede legale della Società e sul sito internet della stessa all’indirizzo www.theitalianseagroup.com.

SEZIONE I: POLITICA PER LE REMUNERAZIONI

a) *Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica*

L'Assemblea degli azionisti della Società si esprime, con voto vincolante, sulla Sezione I della Relazione, che illustra la Politica per le Remunerazioni, e, con voto non vincolante, sulla Sezione II della Relazione.

L'Assemblea degli azionisti, inoltre:

- stabilisce i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile e i compensi dei componenti del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2402 del Codice Civile; e

- approva eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

In particolare, ai sensi dell'art. 16 dello Statuto, i compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione ed all'eventuale comitato esecutivo sono determinati dall'Assemblea e restano validi fino a diversa deliberazione. La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. L'Assemblea può tuttavia determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Conformemente alle prescrizioni in tema di corporate governance per le società quotate dettate da Borsa Italiana nel Codice di Corporate Governance all'art. 2 e al fine di incrementare l'efficacia e l'efficienza del Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo, in data 18 febbraio 2021 ha, tra l'altro, deliberato, con efficacia a decorrere dalla Data di Avvio delle Negoziazioni l'istituzione del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Società assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella Politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione.

Il Collegio Sindacale è l'organo avente funzioni di vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto nonché di controllo sulla gestione; in particolare, esprime il proprio parere in merito alle remunerazioni degli amministratori.

Si rinvia alla successiva lettera b) per quanto concerne le informazioni sul Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

b) *Intervento del Comitato per la Remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse*

Il Comitato Nomine e Remunerazioni è composto da 3 amministratori non esecutivi, di cui almeno 2 indipendenti, tra cui il Presidente, nominato dal Consiglio di Amministrazione.

In conformità a quanto previsto dall'art. 5, Raccomandazione n. 29, la remunerazione degli amministratori non esecutivi non è - se non per una parte non significativa - legata a obiettivi di performance finanziaria dell'Emittente e prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni ha facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, disporre di risorse finanziarie e avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dall'organo di amministrazione.

In linea con quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazioni in cui vengano formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

La costituzione di tale comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti agli amministratori delegati e all'alta dirigenza, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che, in conformità all'art. 2389, terzo comma, cod. civ., il comitato per la remunerazione riveste unicamente funzioni propositive mentre il potere di determinare la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rimane in ogni caso in capo al consiglio di amministrazione, sentito il parere del collegio sindacale.

In data 18 febbraio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali componenti del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, subordinatamente alla quotazione:

- Fulvia Tesio (in qualità di Presidente)
- Antonella Alfonsi
- Massimo Bianchi

tutti in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, così come confermato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2021.

In data 18 febbraio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha adottato il regolamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, successivamente approvato dallo stesso neocostituito comitato nel Luglio 2021 (Il "**Regolamento Comitato Nomine e Remunerazioni**").

In particolare, il Regolamento Comitato Nomine e Remunerazioni prevede che il Comitato sia nominato dal Consiglio di Amministrazione che provvede, altresì, alla nomina del Presidente del Comitato stesso.

Il Comitato è composto da 3 amministratori non esecutivi, di cui almeno 2 indipendenti che durano in carica sino alla scadenza dell'intero Consiglio di Amministrazione. Almeno un componente del Comitato possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Se nel corso della durata dell'incarico venisse a mancare uno (o più) degli Amministratori componenti il Comitato, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione; il sostituto, così nominato, durerà in carica fino alla scadenza dell'intero Consiglio di Amministrazione. La cessazione anticipata del Consiglio di Amministrazione, per qualsiasi causa, determina l'immediata decadenza del Comitato.

Per la validità della costituzione e delle deliberazioni del Comitato è richiesta la presenza della maggioranza dei suoi componenti in carica e, in difetto di convocazione, la presenza di tutti i componenti in carica. I componenti del Comitato agiranno collegialmente decidendo a maggioranza.

I componenti del Comitato si riuniscono collegialmente tutte le volte che il Presidente lo ritenga necessario o ne facciano richiesta scritta gli altri due Amministratori e, comunque, con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni, di norma nelle date previste nel calendario annuale degli incontri approvato dal Comitato stesso.

La riunione collegiale può essere tenuta in qualsiasi luogo, anche diverso da quello della sede legale della Società, in Italia o all'estero, anche per teleconferenza o videoconferenza a condizione che tutti i partecipanti siano identificabili e siano effettivamente in grado di seguire la riunione e di partecipare alla discussione.

La convocazione è fatta dal Presidente o, su incarico dello stesso, dal Segretario del Comitato a mezzo telefax e/o e-mail, spedito almeno tre giorni prima della data fissata per la riunione o, in caso di urgenza, almeno un giorno prima.

L'avviso di convocazione contiene l'indicazione del luogo, del giorno e dell'ora della riunione, nonché l'elenco delle materie da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente del Comitato, o, in caso di assenza o impedimento, da altro componente dello stesso all'uopo nominato dai presenti.

Il Presidente del Comitato riferisce in Consiglio annualmente sulle attività svolte dal Comitato ed è domiciliato presso la sede della Società.

I lavori del Comitato sono coordinati dal Presidente e agli stessi partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco da lui designato; possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci.

Alle riunioni del Comitato presenzia il Segretario del Comitato, attualmente nella persona del Dottor Simona Del Re che nel corso del 2022 ha sostituito il Dottor Giorgio Dughetti in tale funzione.

Il Comitato potrà accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti nonché avvalersi di consulenti esterni, adeguatamente vincolati alla necessaria riservatezza, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Alle riunioni del Comitato possono, pertanto, partecipare, su invito del Comitato stesso, con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno, soggetti che non ne sono membri. Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengano formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il verbale delle deliberazioni assunte viene redatto dal Segretario del Comitato e sottoscritto dal Segretario stesso e da tutti gli amministratori che partecipano alla riunione.

Gli Amministratori, qualora assenti, possono sottoscrivere il verbale per presa visione.

Il libro delle riunioni e delle deliberazioni del Comitato è tenuto a cura del Segretario del Comitato.

Ai sensi della Raccomandazione 26 del Codice CG, al fine di gestire situazioni di eventuale conflitto di interesse, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazioni in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Gli Amministratori si astengono dal voto in occasione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione aventi ad oggetto la propria remunerazione, il tutto ferma restando la disciplina in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC (ove applicabile).

Il Presidente del Comitato, al primo Consiglio di Amministrazione utile, riferisce in merito alle riunioni svolte dal Comitato stesso.

Gli amministratori facenti parte del Comitato si atterranno al più rigoroso riserbo e segreto in ordine a tutti i dati, le informazioni e le notizie fornite e discusse in relazione all'attività del Comitato stesso e si impegnano a non divulgarli in alcun modo né a rilasciare comunicati e/o dichiarazioni riguardanti il proprio operato.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il comitato nomine ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, disporre di risorse finanziarie e avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio. A tal proposito si specifica che il Consiglio di Amministrazione del 18 febbraio 2022 ha stabilito in Euro 10.000 il budget annuale a disposizione del Comitato Nomine e Remunerazioni.

Funzioni del Comitato per la Remunerazione

Il Comitato Nomine e Remunerazioni, con funzioni consultive e propositive, nella sua veste di comitato per la remunerazione, ha il compito di coadiuvare l'organo di amministrazione nelle attività di:

- elaborazione della politica per la remunerazione;
- presentazione proposte o espressione 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;
- monitoraggio in merito alla concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- valutazione periodica dell'adeguatezza e della coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management.

c) ***Come la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della Politica retributiva***

La Politica retributiva è determinata tenendo conto del ruolo, del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti. In particolare, la Politica si compone di strumenti e logiche, applicati a tutta la popolazione aziendale, volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le risorse in possesso delle qualità professionali necessarie a contribuire alla definizione della strategia di crescita della Società e al rafforzamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società. In particolare, la Politica è definita sulla base di specifici criteri, tra cui il confronto con il mercato di riferimento, le caratteristiche del ruolo e le responsabilità attribuite, le performance individuali e di gruppo, nonché le competenze distintive delle persone, sempre in un'ottica di massima obiettività, al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione. La Politica si basa su principi di meritocrazia, equità, pari opportunità e competitività rispetto al mercato di riferimento.

La Società organizza corsi di formazione sia per le risorse in apprendistato sia per le risorse più senior attraverso la TISG Academy, il progetto lanciato nel mese di marzo 2021, dedicato alla realizzazione di percorsi di eccellenza per i dipendenti dell'azienda e per studenti laureandi delle Università italiane. Questo progetto è dedicato ad argomenti di grande interesse relativi al mondo nautico, come la prevenzione degli incendi a bordo, l'analisi dei fenomeni di rumore o la trasmissione delle vibrazioni fino alla sicurezza a bordo, senza trascurare la costante formazione sulla qualità tecnica ed estetica, valore fondante della filosofia aziendale. I programmi di formazione sono tuttavia diversificati ed affrontano anche tematiche di *mental coaching* e tematiche legali che possono risultare utili per migliorare la preparazione e l'efficienza dei dipendenti.

Nella predisposizione della Politica retributiva la Società non si è avvalsa del supporto di esperti indipendenti.

d) ***Finalità perseguite con la Politica retributiva, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla Politica da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente.***

La politica di remunerazione (di seguito anche *policy*) di TISG Spa è definita in coerenza con la strategia del gruppo, con il nostro modello di governance e con gli orientamenti del Codice di Corporate Governance delle società quotate ed ha lo scopo, tra gli altri, di definire i principi e le linee guida per la determinazione del trattamento economico dei componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché i criteri da utilizzarsi per la definizione della remunerazione del management del Gruppo e del resto della popolazione aziendale. La *policy* è finalizzata a remunerare le performance di popolazioni aziendali che hanno differenti responsabilità ed obiettivi strategici pertanto prevede strumenti retributivi ed incentivanti differenziati che variano in base ai differenti livelli di inquadramento ed al contenuto tecnico-professionale della posizione ricoperta. La *policy* si pone l'obiettivo primario di attrarre verso l'azienda e motivare risorse dotate delle qualità professionali per svolgere gli incarichi assegnati ed adempiere alle relative responsabilità, in coerenza con gli interessi degli organi direzionali e con l'obiettivo prioritario della creazione di valore in favore degli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo. La *policy* è allineata alle prassi di fascia alta del mercato di riferimento ed è basata sui principi di assoluta trasparenza e meritocrazia; si pone l'obiettivo di motivare adeguatamente e premiare le risorse che si distinguono per qualità professionali, dedizione e competenze.

e) **Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo alla distinzione tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.**

La remunerazione degli Amministratori è stabilita in misura adeguata ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società, tenuto conto delle dimensioni della stessa e del settore in cui opera.

La politica di remunerazione dei manager e di alcune categorie di dipendenti con la qualifica di Quadro e di impiegati dall'alto potenziale è suddivisa tra una retribuzione fissa ed una retribuzione variabile di breve e lungo periodo.

La **remunerazione fissa**

- è determinata, nel rispetto delle disposizioni previste dal CCN, in modo da compensare adeguatamente le prestazioni rese ed è commisurata ai compiti e alle responsabilità assegnate. Deve, comunque, essere sufficiente a remunerare le prestazioni effettuate anche nel caso in cui la componente variabile di cui subito sotto non dovesse essere erogata. La componente fissa della retribuzione ha l'obiettivo di remunerare il ruolo e, in particolare, le responsabilità attribuite ai destinatari, tenendo conto, tra l'altro, dell'esperienza maturata, della qualità del contributo offerto al raggiungimento dei risultati di business e del livello di performance offerto rispetto alle funzioni assegnate. La componente fissa, inoltre, viene calcolata in modo tale da assicurare una adeguata attrattività e *retention* in relazione ai livelli retributivi riconosciuti dal mercato di riferimento per la specifica posizione. Con cadenza annuale si svolge il processo di “**Annual salary review**”, strumento di gestione della remunerazione fissa, che si pone l'obiettivo di applicare interventi meritocratici sulla base della valutazione dei seguenti elementi: performance offerte dalle risorse nel corso dell'anno precedente a quello di riferimento / data ultimo intervento economico-retributivo / criteri equitativi rispetto ad altre risorse aventi analoghi compiti, responsabilità e competenze professionali/ anzianità di servizio. Gli interventi meritocratici tra cui è possibile scegliere sono i seguenti: aumento della retribuzione fissa / assegnazione livello contrattuale superiore con adeguamento della retribuzione / erogazione di premio Una tantum;

La **remunerazione variabile di breve periodo**

- prevista per la popolazione manageriale si articola in una componente di breve termine su base annuale (**Sistema MBO - Management by Objectives**). Il sistema MBO svolge la funzione di promuovere il raggiungimento degli obiettivi di business annuali e prevede l'assegnazione di un determinato numero di obiettivi predeterminati e misurabili riportati di volta in volta nelle schede individuali consegnate ai diretti interessati all'inizio di ogni nuovo anno. Il sistema MBO è esteso alla popolazione manageriale avente qualifica di Dirigente e/o inquadramento Livello A1 (Quadro).

Per l'anno 2022 tale sistema incentivante di breve periodo è stato utilizzato per alcuni dirigenti aventi funzioni strategiche all'interno delle seguenti aree: direzioni Tecniche/project management/direzione acquisti.

Nel corso dell'anno 2023, in funzione dell'obiettivo di perseguire le linee guida previste dalla politica retributiva di TISG spa, il sistema MBO sarà esteso ad una parte maggiore della popolazione manageriale avente qualifica di Dirigente e/o inquadramento Livello A1 (Quadro) con responsabilità nelle seguenti aree:

- Direzioni tecniche (di progetto e/o funzione): direttori/coordinatori tecnici, specialisti di funzione;
- Direzioni sales: direttori sales/sales manager – in questo caso si parla di “Piani incentivo vendite”;
- Project management: responsabili di progetto/project managers;
- Direzioni operations: responsabili/direttori di funzioni operative;
- Direzioni Finance/HR/Marketing/Acquisti.

L'accesso collettivo all'incentivo di breve periodo è legato al raggiungimento di una condizione di performance (“GATE”) basata su indicatori economico/finanziari e di

sostenibilità (EBITDA - PFN – TARGET ESG) che vengono annualmente individuati congiuntamente dal CEO e dal CFO, condivisi con il Comitato Nomine e Remunerazioni, approvati dal CDA, e riportati nelle schede individuali di assegnazione degli obiettivi.

Gli obiettivi di performance individuali, cui è condizionata l'incentivazione di breve termine, invece, possono essere di tipo qualitativo e/o quantitativo e sono modulati a seconda del ruolo e della responsabilità organizzativa dei beneficiari e sono rispettosi della classificazione c.d. “SMART” (Specific/Measurable/Achievable/Relevant Time-based).

La remunerazione variabile di lungo periodo

- è rappresentata dal **piano di incentivazione azionaria** approvato dal CdA in data 21.3.2023 e denominato “**Long Term Incentive Plan 2026-2028**”, rivolto ad amministratori esecutivi, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche e alcuni dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non appartenenti alle categorie precedentemente citate, della Società e delle società dalla stessa eventualmente controllate ai sensi dell’art. 2359, comma 1, n. 1 del codice civile di TISG, ai sensi dell’articolo 114-bis del TUF, da attuarsi mediante assegnazione gratuita di diritti di opzione validi per la sottoscrizione di azioni ordinarie della Società.

1. Ragioni che motivano l’adozione del Piano

Scopo del Piano è quello di istituire un meccanismo incentivante rivolto ad amministratori esecutivi, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche alcuni dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non appartenenti alle categorie precedentemente citate, della Società e delle società dalla stessa eventualmente controllate ai sensi dell’art. 2359, comma 1, n. 1 del codice civile, attraverso il coinvolgimento dei medesimi nella compagine sociale di TISG, con finalità sia di incentivazione, sia di *retention*, allineando gli interessi del management al perseguimento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo e contemporaneamente fidelizzando i beneficiari.

La proposta relativa all’adozione del Piano, formulata dal Consiglio di Amministrazione previa proposta del Comitato Nomine e Remunerazione della Società avviene anche in esecuzione delle linee guida concernenti i meccanismi di incentivazione adottate da TISG in vista dell’avvio delle negoziazioni delle azioni sull’Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. e riportate nel Prospetto Informativo. In particolare, l’Assemblea degli azionisti dell’Emittente, in data 18 febbraio 2021 ha approvato le linee guida (le “Linee Guida”) di un piano di stock option rivolto a amministratori esecutivi, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche e alcuni dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non appartenenti alle categorie precedentemente citate, della Società e delle società dalla stessa eventualmente controllate ai sensi dell’art. 2359, comma 1, n. 1 c.c., riportate nel Prospetto Informativo (Parte Prima, Capitolo XII), consultabile sul sito internet di TISG (www.theitalianseagroup.com, Sezione “Governance/Assemblea degli Azionisti”). Il Piano sarà sottoposto all’approvazione dell’assemblea il prossimo 27 aprile 2023.

2. Oggetto e modalità di attuazione del Piano

Il Piano prevede l’assegnazione gratuita, a ciascuno dei beneficiari individuati dal Consiglio di Amministrazione, previa proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione della Società all’interno delle categorie di destinatari indicate nel successivo Paragrafo 3 (i “**Beneficiari**”), di opzioni (di seguito le “**Opzioni**”) che attribuiscono al Beneficiario, al verificarsi delle condizioni di esercitabilità (le “**Condizioni di Esercitabilità**”) previste dal Piano stesso (come descritte nel successivo Paragrafo 4), il diritto di sottoscrivere azioni ordinarie TISG da emettere in esecuzione dell’Aumento di Capitale previsto al servizio del

Piano, nel rapporto di n. 1 Azione per ogni n. 1 Opzione esercitata nei termini e alle condizioni previsti dal Piano.

Il Piano si articola in tre Cicli, ciascuno avente durata triennale: il Primo Ciclo 2023-2025, il Secondo Ciclo 2024-2026, e il Terzo Ciclo 2025-2027.

Ciascun Ciclo prevede:

- La definizione, in fase di Assegnazione, delle Condizioni di Esercizio e del prezzo di esercizio;
- L'Assegnazione ai Beneficiari di un certo numero di Opzioni;
- La determinazione del numero di Opzioni esercitabili, subordinatamente alla verifica delle Condizioni di Esercitabilità;
- La sottoscrizione, da parte del Beneficiario, di una singola Azione per ogni singola Opzione esercitabile, previo pagamento del prezzo di esercizio;
- la Consegna delle Azioni al Beneficiario.

Il prezzo di esercizio (il “**Prezzo di Esercizio**”) che il Beneficiario dovrà versare a TISG per la sottoscrizione di ciascuna Azione nel caso di esercizio delle Opzioni esercitabili è pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dal titolo TISG sull'Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei 90 giorni di calendario precedenti la data di approvazione dell'avviso di convocazione dell'Assemblea dei soci per l'approvazione del bilancio. Con riferimento al Primo Ciclo, il Prezzo di Esercizio è pari a Euro 6,48, determinato sulla base dei prezzi ufficiali registrati dal titolo TISG dal 14 dicembre 2022 al 14 marzo 2023. Il Prezzo di Esercizio per il Secondo Ciclo e per il Terzo Ciclo sarà calcolato in maniera analoga.

Si propone di determinare il numero complessivo massimo di azioni ordinarie TISG, da assegnare ai Beneficiari per l'esecuzione del Piano, in n. 1.934.500 azioni ordinarie.

Le Opzioni assegnate ai sensi del Piano attribuiranno dunque ai Beneficiari, ove gli stessi maturino il diritto di esercitarle secondo quanto specificato nel successivo Paragrafo 4, il diritto di sottoscrivere massime n. 1.934.500 azioni ordinarie, al Prezzo di Esercizio, nel rapporto di n. 1 azione per ogni n. 1 Opzione assegnata ed esercitata, il tutto nei termini e alle condizioni del Piano, come infra illustrato.

La Società metterà a disposizione del Beneficiario le azioni al medesimo spettanti a seguito del valido esercizio delle Opzioni entro e non oltre 10 (dieci) giorni lavorativi successivi alla chiusura del mese solare in cui è avvenuto l'esercizio.

Le azioni spettanti al Beneficiario a seguito dell'esercizio delle Opzioni avranno godimento regolare.

Il Piano non riceverà alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. Destinatari del piano

Il Piano è rivolto ai soggetti che, alla data di assegnazione delle Opzioni da parte del Consiglio di Amministrazione (la “**Data di Assegnazione**”) siano amministratori esecutivi, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche e alcuni dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non appartenenti alle categorie precedentemente citate, della Società e delle società dalla stessa eventualmente controllate ai sensi dell'art. 2359, comma 1, n. 1 del codice civile.

Il Consiglio di Amministrazione individuerà i singoli Beneficiari nell'ambito delle sopra indicate categorie e il numero di Opzioni da attribuire a ciascun Beneficiario, tenuto conto della categoria, del livello organizzativo, delle responsabilità e delle competenze professionali di ciascun Beneficiario.

Tali informazioni verranno comunicate successivamente ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5 del Regolamento Emittenti. Il Piano prevede che le Opzioni possano essere assegnate ai

Beneficiari dal Consiglio di Amministrazione entro 3 (tre) anni dalla data di approvazione del Regolamento del Piano (il “Regolamento”), che verrà approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato, e che darà attuazione alle previsioni contenute nella presente relazione e nel documento informativo allegato.

Condizione per la partecipazione al Piano è il mantenimento del rapporto di amministrazione ovvero del rapporto di lavoro subordinato con TISG o con una controllata (di seguito, il “Rapporto”).

Il Regolamento stabilirà i diversi effetti causati dall’eventuale cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione o di amministratore anche senza deleghe, tenuto conto della causa e del momento in cui la cessazione dovesse avvenire (“*good e bad leaver*”).

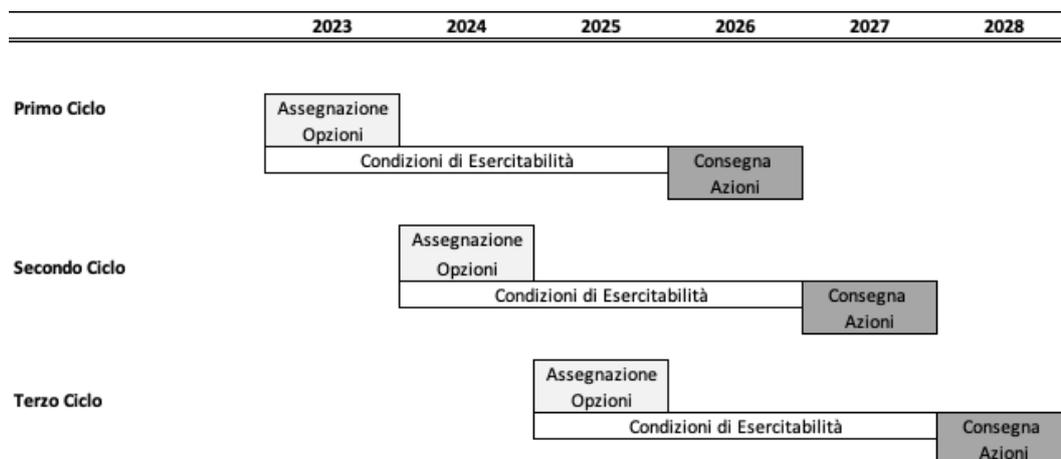
Per quanto di interesse in questa sede, si rappresenta che per *Bad Leaver* si intendono le ipotesi di Cessazione del Rapporto per: (i) revoca dalla carica ricoperta dal Beneficiario, ovvero licenziamento del Beneficiario, al ricorrere di una Giusta Causa; (ii) dimissioni volontarie del Beneficiario non giustificate dal ricorrere ad una ipotesi di *Good Leaver*, tra cui a titolo esemplificativo comprovati motivi di salute e pensionamento. In caso di Cessazione del Rapporto riferibile ad un’ipotesi di *Bad Leaver*, il Beneficiario perderà definitivamente il diritto di esercitare le Opzioni e le Opzioni Esercitabili non ancora esercitate,

4. Durata del piano e condizioni e termini di esercizio delle opzioni

Il Piano si concluderà nel 2028 con l’ultima eventuale Consegna delle Azioni del Terzo Ciclo come previsto dal Regolamento del Piano.

Il Piano si articola in tre Cicli (2023, 2024 e 2025), ciascuno avente durata triennale.

A titolo meramente esemplificativo si propone il seguente grafico che riporta i tre Cicli (2023-2025, 2024-2026 e 2025-2027), ciascuno avente durata triennale:



Le Opzioni saranno esercitabili nei periodi di esercizio stabiliti nel singolo Contratto di Opzione in conformità al Regolamento (vedasi quanto specificato nel precedente Paragrafo 2.2.1, punto (ii).)

L’esercizio delle Opzioni dovrà avvenire in ogni caso entro la Data Finale di Esercizio, ovvero 31/12/2026 per il Primo Ciclo, 31/12/2027 per il Secondo Ciclo, e 31/12/2028 per il Terzo Ciclo.

L’esercizio delle Opzioni (e la successiva Consegna delle Azioni ai Beneficiari) è subordinata alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dell’avveramento delle seguenti **condizioni di esercitabilità**, singolarmente e disgiuntamente considerate (ciascuna una “Condizione di Esercitabilità” e collettivamente le “Condizioni di Esercitabilità”):

- **Obiettivi di Performance:** sono individuati dal Consiglio di Amministrazione relativamente a ciascun Ciclo del Piano, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni.

Per ciascuno degli Obiettivi di Performance è prevista una curva di incentivazione che collega il numero delle Opzioni esercitabili in funzione dell'Obiettivo di performance raggiunto sulla base di diversi livelli di performance.

Gli Obiettivi di performance per il 1° Ciclo del Piano nel periodo 2023-2026 sono relativi a:

- La crescita dei Ricavi (“Obiettivo Ricavi”);
- Il margine EBITDA (“Obiettivo Margine EBITDA”);
- Il capitale circolante netto (“Obiettivo Margine CCN”);
- Gli obiettivi di sostenibilità (“Obiettivo ESG”);
- Obiettivi stabiliti in ragione del ruolo e della funzione del Beneficiario.

In casi singoli in cui venga ravvisato un interesse aziendale e in coerenza con le finalità del Piano, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha altresì la facoltà di consentire l'attribuzione di Opzioni anche in caso di mancato raggiungimento degli Obiettivi di performance.

- **Minimum Holdings Requirements:** Ai fini dell'Attribuzione, è richiesto che i Beneficiari individuati dal Consiglio di Amministrazione detengano una partecipazione azionaria nella Società in conformità ad una serie di parametri (i “*Minimum Holding Requirements*”) che verranno individuati nel Regolamento. Si segnala che il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di apportare eventuali deroghe, per situazioni specifiche relative a dipendenti di recente assunzione.
- **Costanza di Rapporto:** L'Attribuzione sarà subordinata, inter alia, alla condizione che il Beneficiario sia dipendente o collaboratore o sia amministratore anche senza deleghe del Gruppo in costanza di Rapporto con il Gruppo. Il Regolamento stabilirà i diversi effetti causati dall'eventuale cessazione del Rapporto di lavoro o di collaborazione o di amministrazione, tenuto conto della causa e del momento in cui la cessazione dovesse avvenire.
Le Opzioni non esercitabili per via del mancato verificarsi delle relative condizioni di esercitabilità si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione di TISG da qualsiasi obbligo o responsabilità.

5. Limiti al trasferimento delle Opzioni

Le Opzioni verranno attribuite a titolo personale e potranno essere esercitate unicamente dai Beneficiari.

Salva diversa deliberazione del Consiglio di Amministrazione, fatti salvi i trasferimenti *mortis causa* che avranno le conseguenze descritte nel precedente Paragrafo 3, le Opzioni non potranno essere trasferite ad alcun titolo o comunque negoziate, sottoposte a pegno o ad altro diritto reale dal Beneficiario e/o concesse in garanzia, anche se in applicazione di norme di legge.

Non sono previsti vincoli al trasferimento delle azioni TISG sottoscritte a seguito dell'esercizio delle Opzioni.

➤ **Presidente e Componenti il Consiglio di Amministrazione**

La remunerazione del Presidente e dei Consiglieri è costituita solo da un compenso fisso annuale stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c.

➤ **Amministratori esecutivi**

La remunerazione degli Amministratori cui sono state conferiti incarichi e deleghe di poteri è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale ex art. 2389 c.c.

➤ **Amministratori non esecutivi e Indipendenti**

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e indipendenti è costituita da un compenso fisso annuale commisurato all’impegno richiesto a ciascuno di essi (anche per la partecipazione alle attività di ciascun comitato endoconsiliare, in qualità di membri degli stessi). Tale compenso è attualmente determinato nella medesima misura per tutti gli Amministratori non esecutivi e indipendenti. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e indipendenti è determinata in misura fissa, in linea con le indicazioni di Governance per le società quotate e può essere incrementata di una quota riferita all’attività svolta nell’ambito dei Comitati endoconsiliari.

➤ **Alti Dirigenti**

Ai fini dell’individuazione di quali soggetti rientrano nella categoria dei “Dirigenti Strategici”, la Società fa riferimento alla definizione di “dirigenti con responsabilità strategica” di cui all’Allegato 1 del Regolamento Consob n. 17221/2010 come modificato, escludendo gli amministratori. L’Allegato 1 del Regolamento Consob n. 17221/2010 prevede che: “I dirigenti con responsabilità strategiche sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno), della società stessa”. Le figure che rientrano nella definizione di Dirigenti Strategici sono individuate dal Consiglio di Amministrazione ovvero dall’Amministratore Delegato e risultano inquadrare, all’interno della generale classificazione dei ruoli della Società, quali “Direttori Generali”. Si precisa che, con il supporto del Comitato Remunerazione, del Presidente del Collegio Sindacale e della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, sono stati individuati per l’anno 2022 numero 5 Dirigenti Strategici (esclusi gli Amministratori Delegati che rivestono anche il ruolo di Dirigente Strategico). La remunerazione dei Dirigenti Strategici è costituita da:

- una remunerazione fissa annua determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnati considerando il posizionamento retributivo nell’ambito dei riferimenti dei mercati executive nazionali e internazionali per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale;
- una componente variabile del compenso legata o al raggiungimento di risultati commerciali/aziendali conseguiti in ogni singolo anno di riferimento, e solo ed esclusivamente a condizione che si avverino congiuntamente sia il raggiungimento di target annuali che l’assenza di condotte pregiudizievoli da parte del dirigente, e il cui importo è stabilito in percentuale su parametri economici (fatturato e/o margine operativo) stabiliti annualmente dalla Società, ovvero legati al contributo manageriale fornito con riferimento ad un progetto aziendale determinato (MBO).

f) *Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari*

Al momento i benefici non monetari previsti riguardano l’uso anche personale del telefono cellulare assegnato e la possibilità di usufruire gratuitamente del servizio gym-spa presente all’interno dell’head quarter di Marina di Carrara.

g) *Informazioni volte ad evidenziare il contributo della Politica e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società*

La struttura retributiva complessiva è in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze e funzioni in modo tale da attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società. A tal fine la composizione del pacchetto retributivo dei dirigenti strategici è definita in coerenza con criteri volti a garantire:

- (a) un collegamento diretto tra retribuzione e performance attraverso meccanismi che stabiliscono la non corresponsione di premi in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi e della profittabilità complessiva dell’azienda;

(b) livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore.

Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili “claw-back”)

La Politica di Remunerazione non prevede alla data della relazione sistemi di pagamento differito.

h) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Alla Data della Relazione non sono previste clausole inerenti al mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

i) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;

La Società alla Data della Relazione non ha in essere una politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro ma si riserva di implementarla.

(i) Durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l’insorgere del diritto

La durata dei contratti di lavoro dipendente è generalmente a tempo indeterminato. I contratti vengono sottoposti al periodo di prova previsto dal CCNL applicato. I dirigenti con responsabilità strategiche rilevanti ai fini della presente Politica all’interno dell’organigramma aziendale dell’Emittente sono tenuti al rispetto del periodo di preavviso previsto dal CCNL per i dirigenti di aziende industriali applicato in azienda.

(ii) Criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori, direttori generali e a livello aggregato ai dirigenti con responsabilità strategica, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell’annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.)

La Società ha stipulato con alcuni dirigenti, quadri ed impiegati aventi funzioni strategiche dei patti di non concorrenza che prevedono quale corrispettivo di tale impegno che la Società corrisponda una determinata somma annua suddivisa in 12 mensilità di pari importo ogni anno, fino al momento della cessazione del rapporto, dunque in costanza di rapporto.

(iii) Eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell’ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa

La società alla data della relazione non ha in essere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

(iv) Eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto

Alla data della relazione non è prevista assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

j) *Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie*

In linea con le *best practices* è prevista una polizza assicurativa sulla Responsabilità Civile a beneficio di Amministratori, Dirigenti, Quadri (polizza D&O) e membri del Collegio Sindacale.

La Società, per ogni suo dipendente di ordine e grado, ha una polizza assicurativa sulla vita e su infortunio di grave entità, sia al lavoro che nella vita di tutti i giorni.

k) *Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vicepresidente, etc.)*

In coerenza con le indicazioni del Codice di Corporate Governance, la remunerazione degli amministratori non esecutivi non è legata a obiettivi di *performance* finanziaria dell'Emittente e prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari.

Ai sensi dello statuto sociale dell'Emittente, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale. L'assemblea può tuttavia determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

l) *Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società*

Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non ha utilizzato politiche retributive di altre società come riferimento.

m) *Elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata*

In presenza di circostanze eccezionali la Società potrà derogare agli elementi della Politica di Remunerazione come di seguito illustrato. Si precisa che per "circostanze eccezionali" si intendono quelle situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società, incluso il verificarsi di effetti negativi significativi non solo di carattere economico o finanziario (quali, ad esempio, quelli derivanti dall'emergenza dovuta ad eventi pandemici (ad esempio l'emergenza sanitaria da Covid-19));
- (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del top management e l'eventuale individuazione di soggetti (diversi da amministratori e sindaci) qualificabili come dirigenti con responsabilità strategiche rilevanti ai fini della presente Politica;
- (iii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di performance della Politica di riferimento ovvero l'acquisizione di un business significativo non contemplato ai fini della predisposizione della Politica medesima. Resta in ogni caso inteso che le eventuali deroghe alla Politica saranno sottoposte al preventivo esame del Comitato e all'applicazione della disciplina prevista dalla Procedura OPC. Fermo quanto precede, la deroga potrà riguardare:

- la rimodulazione degli obiettivi di performance cui è collegata la remunerazione variabile e della periodicità di determinazione degli stessi,
- la revisione dei criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi medesimi,
- la variazione del rapporto tra componenti fissa e variabile della remunerazione,
- l'assegnazione di premi monetari a tantum,
- l'attribuzione di particolari indennità, al fine di tenere conto delle predette circostanze eccezionali e nei soli limiti in cui ciò sia strumentale al perseguimento degli interessi sopra indicati;

SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI

La presente sezione è articolata in due parti e illustra:

- nella prima parte, nominativamente, per i compensi attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei direttori generali ed, in forma aggregata, per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche, una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, ove esistenti, e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società.
- nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate.

Parte Prima: Voci che compongono la remunerazione

Compensi dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo.

In data 8 maggio 2020 l'Assemblea dell'Emittente ha deliberato di stabilire quale compenso annuo lordo da doversi attribuire al Presidente del Collegio Sindacale Euro 13.500 e, quale compenso annuo lordo da attribuirsi ai sindaci effettivi, Euro 9.000.

In data 21 ottobre 2020 l'Assemblea dell'Emittente ha deliberato di prevedere un emolumento annuo lordo da corrispondere per l'intero Consiglio di Amministrazione, pari ad Euro 105.000, fatti salvi gli ulteriori compensi per gli amministratori investiti di particolari cariche che il Consiglio di Amministrazione stesso provvederà ad attribuire tra i suoi componenti ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile.

Amministratori investiti di particolari cariche

In data 21 ottobre 2020 il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato:

- di corrispondere per la carica di Amministratore Delegato a Giovanni Costantino il compenso annuo lordo di Euro 635.000 da corrispondersi in 12 rate mensili posticipate;
- di corrispondere per la carica di Presidente del Consiglio di Amministratore e di Datore di Lavoro a Filippo Menchelli il compenso annuo lordo di Euro 30.000 da corrispondersi in 12 rate mensili posticipate.

In data 3 marzo 2023 il Dott. Marco Carniani è stato cooptato alla carica di Consigliere e nominato Vice Presidente.

Compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(1)	(4)	(5)	(6)
Cognome e Nome	Qualifica	Retribuzione da lavoro dipendente	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale
Greco Salvatore	Dirigente	149.999,97		44.102,93	194.102,90
Carniani Marco	Dirigente	80.000,00		80.000,00	160.000,00
Figara Marco	Dirigente	135.592,32			135.592,32
Protano Primiano	Dirigente	134.361,05			134.361,05
Bigagli Andrea	Dirigente	140.000,05		45.000,00	185.005,00
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				169.102,93	809.061,27

Note: nella colonna 1 “Retribuzione da lavoro dipendente”: l’importo indicato è comprensivo della Retribuzione Annuale Lorda e del corrispettivo del patto di concorrenza, entrambi erogati mensilmente.

Nella colonna 5 “Altri compensi” sono indicati compensi legati ad obiettivi di performance individuali (provvigioni/premio di risultato e ulteriori compensi riconosciuti, tra l’altro, a titolo di competenze di fine rapporto).

Componenti variabili

La Società nel corso dell’esercizio ha riconosciuto i seguenti importi a titolo di premio di risultato individuale:

Sig. Carniani Marco Euro 80.000.

Sig. Bigagli Andrea Euro 45.000

Tabella

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Retribuzioni da lavoro dipendente	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Menchelli Filippo	Consigliere	01/01-31/12	Approvazione bilancio al 31.12.22	15.000,00		91.185,05	144.999,92	281.184,97	
	Presidente Consiglio di Amministrazione	01/01-31/12	Approvazione bilancio al 31.12.22	30.000,00					
Taranto Giuseppe	Consigliere	01/01-31/12	26.2.2023	15.000,00		200.000,00	370.220,00	585.220,02	
	Vice Presidente Consiglio di Amministrazione	01/01-31/12	26.2.2023	0					
Carniani Marco	Vice Presidente Consiglio di Amministrazione	03/03/2023	Approvazione bilancio al 31.12.22	0					
Costantino Giovanni	Consigliere	01/01-31/12	Approvazione bilancio al 31.12.22	15.000,00		0	0	650.000,00	
	Amministratore Delegato	21/10/2020	Approvazione bilancio al 31.12.22	635.000,00					

Pennacchio Giulio	Consigliere	01/01-31/12	28/09/2023	12.500,00		200.000,02	98.000,00	310.500,02	
Costantino Gianmaria	Consigliere	10/11-31/12	Approvazione bilancio al 31.12.22	2.701,61				2.701,61	
Bianchi Massimo	Consigliere Presidente Comitato Controllo e Rischi Presidente Comitato per le Operazioni Correlate Componente Comitato Nomine e Remunerazioni	01/01-31/12	Approvazione bilancio al 31.12.22	15.000,00		0	0	15.000,00	
Alfonsi Antonella	Consigliere Componente Comitato Nomine e Remunerazioni Componente Comitato Controllo e Rischi	01/01-31/12	Approvazione bilancio al 31.12.22	15.000,00		0	0	15.000,00	
Tesio Fulvia	Consigliere Presidente Comitato Nomine e Remunerazioni Componente Comitato Controllo e Rischi	01/01-31/12	Approvazione bilancio al 31.12.22	15.000,00		0	0	15.000,00	
Simbolo Felice	Presidente Collegio Sindacale	01/01-31/12	Approvazione bilancio al 31.12.22	13.500,00		0	0	13.500,00	

Borghesi Mauro	Sindaco effettivo	01/01-31/12	Approvazione bilancio al 31.12.22	9.000,00		0	0	9.000,00	
Bortolotti Barbara	Sindaco effettivo	01/01-31/12	Approvazione bilancio al 31.12.22	9.000,00		0	0	9.000,00	
Amministratori, Sindaci e Dirigenti Strategici (N.5)				801.701,61		491.185,07	613.219,92	1.906.106,62	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									

NOTE:

- * Nella colonna 1 “compensi fissi” sono indicati i compensi deliberati per cariche societarie.
- * Nella colonna 3 “Retribuzioni da lavoro dipendente”: nell’importo indicato sono inserite ral e il corrispettivo per patto di non concorrenza, che viene corrisposto mensilmente;
- * Nella colonna 4 “Altri compensi” sono indicati compensi legati ad obiettivi di performance individuali (provvigioni/premio di risultato).