

RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2023 ex art. 123 – TER D.Lgs 58/1998

www.alerion.it

La presente relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2024



a) Sommario

GLOSSARIO	3
PREMESSA e RIFERIMENTI NORMATIVI	4
EXECUTIVE SUMMARY	6
LINEE GUIDA della POLITICA di REMUNERAZIONE 2023-2025	6
SEZIONE I – POLITICA di REMUNERAZIONE	8
1. Principi della politica di remunerazione	8
2. Gli organi coinvolti nella definizione della Politica di Remunerazione. - Processo per la definizione e approvazione della Politica di Remunerazione	8
3. Finalità della Politica di Remunerazione	9
4. Struttura della Politica di Remunerazione	9
5. Politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi	10
6. Politica di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	16
7. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.....	16
8. Politica degli Amministratori non esecutivi e indipendenti, componenti dei Comitati Endoconsiliari.....	17
9. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	17
10. Politica in materia di remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	17
11. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento per la definizione della Politica di Remunerazione	17
12. Elementi della politica di remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata	17
SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI nell'ESERCIZIO 2023 ai COMPONENTI del CONSIGLIO di AMMINISTRAZIONE e del COLLEGIO SINDACALE, NONCHÉ ai DIRIGENTI con RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	19

GLOSSARIO

Alerion o Società	Alerion Clean Power S.p.A.
Assemblea	L'assemblea degli azionisti di Alerion.
Codice di <i>Corporate Governance</i>	Il Codice delle società quotate vigente alla data della presente Relazione approvato dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A.
Comitato Remunerazione e Nomine o il Comitato o CRN	Il Comitato per la Remunerazione e Nomine costituito ai sensi del Codice di <i>Corporate Governance</i> .
Consiglio di Amministrazione o CdA	Il Consiglio di Amministrazione di Alerion.
Documento Informativo	Il documento informativo relativo al <i>Piano di incentivazione su base azionaria 2023-2025</i> .
Dirigenti con Responsabilità Strategiche o DRS	I soggetti, individuati dalla Società, che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione di cui alla disciplina <i>pro tempore</i> vigente in materia di operazioni con parti correlate.
Esercizio 2023	L'esercizio sociale chiuso il 31 dicembre 2023.
Esercizio 2024	L'esercizio sociale che si chiude il 31 dicembre 2024
Esercizio	L'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre di ogni anno.
Politica di Remunerazione o Politica	La politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società per gli esercizi 2023-2024-2025, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.
Regolamento Emittenti Consob o RE	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.
Relazione	La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob, nonché in conformità all'art. 5 del Codice di <i>Corporate Governance</i> .

**Testo Unico della Finanza
o TUF**

Il Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

PREMESSA e RIFERIMENTI NORMATIVI

La Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Alerion nella riunione del 12 marzo 2024 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, è stata predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF ed in conformità a quanto previsto dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob e dallo Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti in vigore alla data della Relazione.

Nella definizione della Politica di Remunerazione si è, inoltre, tenuto conto dei principi e dei criteri applicativi identificati dall'art. 5 del Codice di *Corporate Governance*, al quale Alerion aderisce. L'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, prevede che le società sottopongano al voto dei soci la politica di remunerazione con la cadenza richiesta dalla durata della Politica stessa.

Qualora l'Assemblea dei soci non approvi la politica di remunerazione, la Società provvederà a corrispondere remunerazioni in conformità con l'ultima Politica approvata dall'Assemblea stessa.

La Relazione si compone di due Sezioni:

- la **Sezione I** illustra la Politica di Remunerazione per il **triennio 2023-2025** adottata dalla Società e le procedure utilizzate per l'adozione della Politica. In particolare, la Politica di Remunerazione:
 - indica come contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a breve e lungo termine e alla sostenibilità della Società;
 - definisce le diverse componenti della remunerazione che possono essere riconosciute e stabilisce i criteri per il conseguimento della remunerazione variabile;
 - specifica gli elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.
- la **Sezione II** illustra i compensi corrisposti nell'**esercizio 2023**, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società del Gruppo, agli Amministratori, ai membri del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fornendo una adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che ne compongono la remunerazione attraverso apposite tabelle.

Ai fini della Relazione, si fa presente che:

- a) il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica, nominato dall'Assemblea del 20 aprile 2023, resterà in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025;
- b) il Consiglio di Amministrazione è composto da 10 Amministratori: Josef Gostner (Presidente e Amministratore Delegato), Stefano Francavilla (Vice Presidente e Amministratore Delegato), Patrick Pircher (Amministratore Delegato), Pietro Mauriello (amministratore

esecutivo), Germana Cassar (amministratore non esecutivo), Stefano D'Apolito (amministratore non esecutivo), Nadia Dapoz (amministratore indipendente), Antonia Coppola (amministratore indipendente), Elisabetta Salvani (amministratore indipendente) e Carlo Delladio (amministratore indipendente);

- c) il Collegio Sindacale in carica, nominato dall'Assemblea del 26 aprile 2021, scadrà con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023. È composto da Francesco Schiavone Panni (Presidente), Loredana Conidi (Sindaco effettivo) e Alessandro Cafarelli (Sindaco effettivo).

La Politica di Remunerazione 2023-2025 è stata sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea ordinaria del 20 aprile 2023 che ha approvato detta Politica con una percentuale di voti favorevoli pari al 93,928% dei partecipanti.

Tale Assemblea ha altresì approvato un piano di incentivazione per il periodo 2023-2025 (Piano STI) quale componente variabile di breve periodo in favore dei beneficiari identificati durante la riunione del Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023 nelle persone di: Josef Gostner (Presidente e Amministratore Delegato), Stefano Francavilla (Vice Presidente e Amministratore Delegato) Patrick Pircher (Amministratore Delegato) e Pietro Mauriello (Consigliere con deleghe) (di seguito i "**Beneficiari**").

Il Piano STI prevede un'attribuzione annuale ai Beneficiari di diritti a ricevere azioni (stock grant) per un periodo di performance della durata di tre anni.

Il numero massimo di azioni che potranno essere assegnate nel corso del Piano STI è pari, assumendo il raggiungimento della performance massima degli obiettivi previsti dal piano, a n. 144.200.

La Politica approvata dall'Assemblea prevede altresì una componente variabile di lungo termine che verrà riconosciuta con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025 subordinata al raggiungimento di obiettivi definiti.

La Sezione I della Relazione, descrittiva della Politica di Remunerazione 2023-2025, sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea convocata in data 22 aprile 2024, tra l'altro, per l'approvazione del bilancio relativo all'Esercizio 2023

Ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, l'Assemblea è tenuta ad esprimersi, con deliberazione vincolante, in senso favorevole o contrario, in merito alla Sezione I della Relazione.

La Sezione II della Relazione, descrittiva dei compensi corrisposti nell'anno 2023 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, sarà sottoposta al voto consultivo non vincolante dell'Assemblea convocata per il 22 aprile 2024 che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, sarà chiamata a esprimersi, in senso favorevole o contrario.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico sul sito *internet* di Alerion nella sezione www.alerion.it/assemblea/2024 almeno 21 (ventuno) giorni prima la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'Esercizio 2023, come previsto dalla normativa vigente.

Il Documento Informativo relativo al piano dei compensi basati su strumenti finanziari (come *infra* meglio esplicitato) è reperibile sempre nella medesima sezione del sito *internet* di Alerion.

EXECUTIVE SUMMARY

LINEE GUIDA della POLITICA di REMUNERAZIONE 2023-2025 ESERCIZIO 2024

Remunerazione Fissa

Per gli Amministratori nominati per il triennio 2023-2025:

- un **Compenso annuale**, quali membri del Consiglio di Amministrazione: Euro 25.000,00;
- una **Remunerazione fissa** annuale per la carica di Amministratore esecutivo.

E' prevista anche una componente variabile di breve e di lungo termine come meglio illustrato di seguito.

Remunerazione Componente Variabile di Breve Termine Esercizio 2024

Approvata dall'Assemblea dei soci 20 aprile 2023

Sistema: assegnazione di un determinato **numero di azioni** della Società subordinata al raggiungimento di obiettivi di *performance*.

Criteria per il calcolo della componente

Il sistema prevede l'attribuzione di obiettivi di *performance* determinati all'inizio di ogni anno del mandato e così per ogni anno fino al termine del mandato, strutturati in percentuale sull'ammontare dell'incentivo *target* assegnato (*floor target*), a cui corrisponderà il numero di azioni della Società da assegnare annualmente.

- È previsto un cap massimo di azioni da assegnare nel corso del mandato. L'assegnazione delle azioni non si verifica se la *performance* è al di sotto di una determinata soglia (*floor target*).
- Negli scenari di *performance* intermedi, il numero di azioni viene stabilito in maniera lineare con un minimo ed un massimo rispetto al target. Gli obiettivi sono uguali per tutti i beneficiari.

Obiettivo economico

L'obiettivo è correlato al raggiungimento di un'EBITDA consolidato 2023, normalizzato da eventuali eventi non ricorrenti di natura straordinaria.

peso 95%

EBITDA consolidato

Floor target 60% cap 140%

<60% nulla è dovuto

> 140% è dovuto il 140% del target

Maggiorazione del numero delle azioni

È previsto un sistema di maggiorazione del numero delle azioni da assegnare a ciascun beneficiario in funzione della performance del titolo Alerion.

Obiettivo di sostenibilità
peso 5%

L'obiettivo è correlato al raggiungimento di obiettivi in termini di sostenibilità:

- Environment
- Social
- Governance

La valutazione del raggiungimento di tali obiettivi è effettuata dal Comitato prima dell'approvazione del bilancio dell'Esercizio da parte del Consiglio di Amministrazione

Remunerazione Variabile di Lungo Periodo 2023-2025 – Approvata dall'Assemblea del 20 aprile 2023

La politica di remunerazione variabile di lungo periodo è caratterizzata da una erogazione in denaro (cash) al termine del mandato, collegata al raggiungimento degli obiettivi definiti all'inizio del mandato. Le principali finalità della remunerazione a lungo termine sono quelle di allineare gli interessi dei beneficiari con quelli degli azionisti e di motivare il *management* al conseguimento degli obiettivi di performance.

Sistema: 100% cash

Obiettivo economico peso 60%

EBT cumulato di Gruppo da intendersi normalizzato da eventuali eventi non ricorrenti di natura straordinaria

EBT normalizzato cumulato di Gruppo 2023-2025

Floor target <60% nulla è dovuto

Cap > 140% è dovuto il 140% del target

Obiettivo industriale peso 30%
MW installati al termine del triennio 2023-2025
Obiettivo di sostenibilità peso 10%

L'obiettivo è correlato al raggiungimento di obiettivi in termini di sostenibilità.

La valutazione del raggiungimento di tali obiettivi è effettuata dal Comitato prima dell'approvazione dell'Esercizio 2025 da parte del Consiglio di Amministrazione.

SEZIONE I – POLITICA di REMUNERAZIONE

a) Premessa

In linea con quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance*, il Consiglio di Amministrazione di Alerion ha adottato, su proposta del Comitato, la Politica di Remunerazione di cui si riportano di seguito i principali elementi.

1. Principi della politica di remunerazione

I principi della Politica di Remunerazione sono:

- un sistema di remunerazione della componente variabile di breve termine basato sull’assegnazione di un determinato numero di titoli azionari della Società, subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* economici, **di sostenibilità e dell’andamento del titolo**;
- un sistema di remunerazione della componente variabile di lungo periodo caratterizzato dall’erogazione di un compenso monetario al termine del mandato degli Amministratori, subordinata al raggiungimento di obiettivi di *performance* e di sostenibilità, definiti dal Consiglio di Amministrazione.
- una **gestione annuale degli obiettivi**;
- una premiazione della **performance del titolo** a breve termine, **allineando così gli interessi degli azionisti a quelli del Consiglio di Amministrazione**;
- un’**incentivazione a lungo termine** con un **compenso variabile** al raggiungimento di obiettivi finanziari, di produzione e di sostenibilità, garantendo agli azionisti una **gestione equilibrata** della Società **nel lungo termine**;
- una impostazione che tiene conto del **carattere imprenditoriale** nella **cultura aziendale** di Alerion e della sua **performance** in un mercato dinamico volatile;
- l’introduzione della **capitalizzazione** come obiettivo, che punta a combinare al meglio gli interessi degli *stakeholder* con quelli del Consiglio di Amministrazione.

2. Gli organi coinvolti nella definizione della Politica di Remunerazione. -

Processo per la definizione e approvazione della Politica di Remunerazione

La predisposizione e l’approvazione della Politica di Remunerazione coinvolge il Consiglio di Amministrazione, il Comitato, il Collegio Sindacale e l’Assemblea ordinaria.

Al Consiglio di Amministrazione è riservata, in via esclusiva, la competenza a definire ed approvare annualmente la Politica di Remunerazione, sulla base della proposta formulata dal Comitato e sentito il Collegio Sindacale.

L’Assemblea è chiamata a deliberare sulla Politica di Remunerazione proposta.

Responsabili della corretta attuazione della Politica di Remunerazione sono il Comitato e il Consiglio di Amministrazione con il supporto dei consulenti esterni incaricati.

Il Comitato, nominato in data 20 aprile 2023 dal Consiglio di Amministrazione, è composto dagli Amministratori Indipendenti, Carlo Delladio (Presidente), Nadia Dapoz e Germana Cassar. I componenti del Comitato in carica alla data della Relazione possiedono adeguate conoscenze ed esperienze in materia finanziaria o di politiche retributive, in conformità con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*.

Per ogni ulteriore approfondimento in merito ai compiti del Comitato, si rinvia alla Relazione sulla Corporate Governance relativa all'Esercizio 2023, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2024 e messa a disposizione del mercato sul sito della società all'indirizzo www.alerion.it/assemblea/2024.

La Relazione è stata sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato, tenendo in considerazione il parere del Collegio Sindacale.

Il Comitato si è riunito in data 23 febbraio, 4 e 12 marzo 2024.

La Relazione, una volta esaminata e approvata dal Consiglio di Amministrazione, deve essere approvata dall'Assemblea degli Azionisti, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea mediante pubblicazione.

Il testo integrale della Relazione è stato esaminato preventivamente dal Comitato Remunerazione e Nomine e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2024.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione non si è avvalso di consulenti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.

3. Finalità della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione è stata elaborata con l'obiettivo di:

- assicurare una retribuzione complessiva in grado di valorizzare il contributo manageriale dei soggetti coinvolti e l'apporto fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze;
- motivare il *management* al conseguimento degli obiettivi di performance assegnati;
- premiare il raggiungimento di obiettivi legati ad indicatori economico-finanziari, industriali e di sostenibilità;
- allineare gli interessi dei beneficiari con quelli degli azionisti in ottica di lungo periodo.

4. Struttura della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea il 20 aprile 2023 è riferita agli anni 2023-2025 e stabilisce una diversa remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e degli Amministratori esecutivi.

La Politica attua i seguenti principi:

- a) le componenti fisse e variabili della remunerazione devono essere adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e tiene conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa in cui la Società opera prevedendo che la componente variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;

- b) la componente fissa della remunerazione deve valorizzare le responsabilità, le competenze ed il contributo richiesto dal ruolo ed è sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- c) la componente variabile ha l'obiettivo di stimolare il raggiungimento di obiettivi indicati all'inizio del mandato, coerentemente alla strategia aziendale, strutturati in modo da remunerare adeguatamente gli Amministratori esecutivi, all'interno di limiti massimi prefissati dal Consiglio;
- d) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili erogate in denaro e con l'assegnazione di azioni;
- e) gli obiettivi di *performance* sono finalizzati a promuovere il successo sostenibile, anche attraverso parametri non finanziari;
- f) la componente variabile, inoltre, è suddivisa in una componente di breve termine ed una di lungo termine, con le caratteristiche di cui ai successivi paragrafi.

5. Politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, e sentito il parere del Collegio Sindacale, propone di attribuire una remunerazione a favore degli Amministratori Esecutivi in funzione delle specifiche deleghe conferite al Consiglio di Amministrazione, ai fini del conseguimento degli obiettivi individuati.

Inoltre, la determinazione di tale remunerazione tiene conto del trattamento retributivo per gli amministratori che già hanno in essere un rapporto di lavoro subordinato con la Società, in linea con la precedente politica di remunerazione.

La struttura retributiva degli Amministratori esecutivi si compone di:

- una **componente fissa** definita con il supporto del Comitato in funzione delle deleghe, delle cariche particolari, del ruolo e delle responsabilità strategiche attribuite;
- una **componente variabile** definita entro limiti predeterminati e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve e lungo periodo.

Il Consiglio di Amministrazione, ha previsto che la componente variabile della remunerazione sia legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, preventivamente individuati.

Tenuto conto delle finalità generali sopra espresse, la Politica di Remunerazione per gli Amministratori esecutivi è strutturata con le seguenti caratteristiche:

COMPONENTE FISSA

L'Assemblea ordinaria dei soci del 20 aprile 2023 ha fissato il compenso per la carica di amministratore in Euro 25.000,00 annui lordi e in Euro 50.000,00 annui lordi per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale ha determinato la remunerazione agli amministratori esecutivi ai sensi dell'art. 2389 III cc in ragione delle deleghe conferite dal

Consiglio di Amministrazione in data 20 aprile 2023 al Presidente Josef Gosner, al Vice Presidente Stefano Francavilla, all'Amministratore Delegato Patrick Pircher e al consigliere con delega Pietro Mauriello, confermata anche l'esercizio 2024.

L'entità della remunerazione fissa lorda è commisurata alle competenze e all'impegno richiesto a ciascun amministratore ed al contenuto di responsabilità dell'incarico ricoperto, in misura inferiore rispetto alla componente variabile.

La componente fissa anche per il corrente esercizio è in linea con quella del precedente esercizio che aveva tenuto conto dell'analisi di *benchmark* effettuata dai consulenti incaricati analisi che aveva preso come riferimento un *pool* di aziende paragonabili per tipologia, dimensione e complessità e attraverso una comparazione dei singoli ruoli.

COMPONENTE VARIABILE di BREVE TERMINE

PIANO 2024 - SECONDO CICLO

La politica di assegnazione della componente variabile di breve termine è caratterizzata da un orizzonte temporale triennale (2023-2025) ed è collegata al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari e di sostenibilità.

Tale remunerazione variabile consiste **nell'assegnazione a titolo gratuito di un determinato numero di azioni**, subordinatamente al raggiungimento di obiettivi annuali di *performance* (il "Piano STI"), tenuto conto del numero massimo complessivo azioni attribuibili, come da Documento Informativo.

Il Piano STI è suddiviso in n. 3 (tre) cicli, ciascuno di durata annuale, e, in particolare:

- dal 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023 (il "1° Ciclo del Piano 2023" **concluso**);
- dal 1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2024 (il "2° Ciclo del Piano 2024");
- dal 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025 (il "3° Ciclo del Piano 2025").

I Cicli del Piano rappresentano i periodi di misurazione degli Obiettivi di Performance al termine dei quali si procederà all'Assegnazione delle Azioni, previa verifica del raggiungimento degli Obiettivi di Performance da parte del Consiglio di Amministrazione.

La politica di assegnazione della componente variabile di breve termine, come meglio illustrata nel paragrafo successivo, rappresenta uno strumento per incentivare e fidelizzare i soggetti che rivestono un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi della Società, nonché per allinearne gli interessi con quelli degli azionisti.

L'incentivazione e la fidelizzazione è uno strumento che consente alla Società di proseguire il proprio percorso coerentemente con gli obiettivi che si è prefissata.

In particolare, attraverso l'adozione della politica di assegnazione della componente variabile di breve termine, la Società ha voluto:

- allineare gli interessi dei Beneficiari con quelli degli azionisti e con il piano strategico del gruppo Alerion nella sua integrità;
- legare la remunerazione dei Beneficiari, quali soggetti che rivestono un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi del Gruppo Alerion, ai risultati economici conseguiti dal gruppo Alerion e al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati;
- supportare e premiare il raggiungimento di obiettivi di breve periodo, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di medio – lungo periodo;
- sostenere attraction, retention ed engagement di risorse chiave in linea con la cultura aziendale, perseguendo al contempo una scelta efficiente relativamente ai costi generati dal piano di assegnazione della componente variabile di breve termine;
- garantire flessibilità nella gestione del piano di assegnazione della componente variabile di breve termine per consentire di adattarlo ad esigenze future del Gruppo Alerion.

Il Piano STI è strutturato sulla base di una *performance* annuale della Società nel settore in cui opera, che va ad incidere sull'andamento del titolo.

Gli obiettivi di *performance* annuali relativi alla remunerazione variabile di breve termine e i relativi pesi sono articolati come segue:

- obiettivo economico;
- maggiorazione in funzione della performance del titolo;
- obiettivo di sostenibilità.

Il Consiglio di Amministrazione in data 12 maggio 2023 ha individuato i Beneficiari, ossia gli Amministratori Esecutivi, quali destinatari del Piano STI determinando altresì il quantitativo massimo di azioni ordinarie da assegnare a ciascuno di essi in forma gratuita per l'Esercizio 2023 tenuto conto del raggiungimento annuale degli obiettivi nel loro valore target e valore massimo e del valore dell'azione.

Le azioni assegnate saranno consegnate ai Beneficiari non oltre il 60° giorno di calendario successivo alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2023.

Il diritto a ricevere le azioni è subordinato alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione all'avveramento di due condizioni (i) che sia in essere il rapporto dei beneficiari con la Società e (ii) che sia raggiunta, in relazione a uno o entrambi gli obiettivi di *performance*, la *performance* soglia come di seguito definita.

Il numero di azioni che verrà effettivamente assegnato a ciascun beneficiario sarà determinato sulla base della percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo di seguito illustrati.

In merito all'assegnazione delle azioni attribuite per il I° Ciclo si rinvia alla Tabella II della Sezione II.

Obiettivo economico

L'importo della retribuzione variabile a breve viene determinato in base al raggiungimento dell'obiettivo economico prefissato per l'anno, con un floor del 60% ("Performance Soglia") ed un cap del 140% ("Overperformance"); ad ogni Amministratore viene riconosciuta una determinata percentuale da applicarsi all'obiettivo raggiunto:

- l'importo Target (= 100%) della retribuzione variabile calcolata sull'obiettivo di EBITDA viene diviso con il valore medio del titolo nel mese precedente all'approvazione dell'Esercizio precedente determinando così il numero provvisorio dei titoli da assegnare in caso di raggiungimento degli obiettivi. Nel caso in cui il valore ottenuto eccedesse il cap di incentivo determinato per tutti gli Amministratori esecutivi, ad eccezione del Presidente, il numero delle azioni da assegnare si otterrà dalla divisione dell'importo del cap per il valore medio del titolo dei 30 giorni che precedono la data di assegnazione;
- gli obiettivi di *performance* sono tra di loro indipendenti e verranno quindi consuntivati in modo indipendente per ciascun esercizio.

	1° Ciclo del Piano 2023	2° Ciclo del Piano 2024	3° Ciclo del Piano 2025
	Concluso		
Attribuzione del Diritto a Ricevere Azioni	Riunione del Consiglio di Amministrazione dopo l'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea.	Riunione del Consiglio di Amministrazione chiamata a deliberare l'approvazione del bilancio consolidato per l'esercizio concluso al 31 dicembre 2023.	Riunione del Consiglio di Amministrazione chiamata a deliberare l'approvazione del bilancio consolidato per l'esercizio concluso al 31 dicembre 2024.
Periodo di misurazione della performance	1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023	1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2024	1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025
Consuntivazione degli Obiettivi di Performance e Assegnazione	Riunione del Consiglio di Amministrazione chiamata a deliberare l'approvazione	Riunione del Consiglio di Amministrazione chiamata a deliberare l'approvazione	Riunione del Consiglio di Amministrazione chiamata a deliberare l'approvazione del bilancio consolidato per

	del bilancio consolidato per l'esercizio concluso al 31 dicembre 2023.	del bilancio consolidato per l'esercizio concluso al 31 dicembre 2024.	l'esercizio concluso al 31 dicembre 2025.
--	--	--	---

Il 25% delle azioni assegnate per ciascun anno sarà soggetto a vincolo di indisponibilità della durata di 6 mesi dalla data in cui le azioni saranno assegnate ("Lock Up").

Qualora il raggiungimento di un obiettivo di *performance* si attesti in misura intermedia tra la Performance Soglia e l'Overperformance, il numero di azioni da assegnare verrà calcolato mediante interpolazione lineare.

Il caso di mancato raggiungimento del Target in relazione a un obiettivo di *performance*, gli amministratori esecutivi non avranno diritto a vedersi assegnare le azioni riferibili all'obiettivo di performance non raggiunto.

Per ogni ulteriore dettaglio, si rinvia al Documento Informativo pubblicato dalla Società in conformità alla normativa applicabile.

Obiettivo Sostenibilità

L'obiettivo di sostenibilità è così declinato:

- (i) Obiettivo di **sostenibilità ambientale**;
- (ii) Obiettivo di **sostenibilità sociale**;
- (iii) Obiettivo di **sostenibilità nella governance**.

Il Comitato valuterà l'andamento della Società in questi ambiti e assegnerà un punteggio sulla base dei risultati ottenuti.

I criteri di sostenibilità hanno un peso complessivo del 5%.

All'interno dell'obiettivo di sostenibilità sociale il Comitato al fine di intraprendere un processo di miglioramento continuo nello sviluppo di un sistema di sostenibilità sociale, ha sottoposto al Consiglio di Amministrazione di elaborare una proposta di piano "Welfare" aziendale ("PW").

L'introduzione del PW mirerebbe ad incrementare il benessere dei dipendenti attraverso l'introduzione di servizi, beni, prestazioni e di flessibilità lavorativa, a sostegno della conciliazione vita-lavoro.

La proposta di piano dovrebbe concludersi entro l'Esercizio 2024 per poi trovare applicazione nell'esercizio 2025 anno in cui correrà l'obbligo della redazione del primo bilancio di sostenibilità di Alerion, in cui dovranno essere rendicontate e divulgate le attività che la Società adotta in favore dei dipendenti.

Tale piano costituirebbe inoltre un un'importante passo competitivo che valorizzerebbe ed accrescerebbe l'appetibilità di Alerion sul mercato.

Gli obiettivi di sostenibilità sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole del Comitato, il 12 marzo 2024, in linea con l'esercizio 2023.

COMPONENTE VARIABILE di LUNGO TERMINE

La politica di assegnazione della componente variabile di lungo termine ha la finalità di valutare e premiare la performance del Gruppo al termine del periodo di mandato, legandola a target finanziari, industriali e di sostenibilità.

La componente variabile di lungo termine rappresenta un valido strumento per incentivare e fidelizzare gli Amministratori esecutivi, quali soggetti che rivestono un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi del Gruppo Alerion, nonché per allinearne gli interessi con quelli degli azionisti.

L'incentivazione e la fidelizzazione degli stessi costituisce, infatti, un indispensabile strumento affinché la Società possa proseguire il proprio percorso coerentemente con gli obiettivi che si è prefissata.

La politica di remunerazione di Lungo Termine non ha subito alcuna modifica e continuerà ad essere applicata nel corso dell'esercizio sociale 2024 e 2025.

In particolare, attraverso il riconoscimento di tale componente variabile, la Società intende:

- allineare gli interessi degli Amministratori esecutivi con quelli degli azionisti e con gli obiettivi del Gruppo Alerion nella sua integrità;
- legare la remunerazione degli Amministratori esecutivi, quali soggetti che rivestono un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi del Gruppo Alerion, ai risultati economici conseguiti dal Gruppo Alerion e al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati;
- supportare e premiare il raggiungimento di obiettivi di breve periodo, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di medio – lungo periodo;
- sostenere *attraction, retention ed engagement* di risorse chiave in linea con la cultura aziendale;
- Il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione è finalizzato ad allineare gli interessi dei relativi beneficiari con gli obiettivi strategici di lungo periodo della Società e la creazione sostenibile di valore per gli Azionisti nel rispetto della politica di gestione dei rischi del Gruppo.

Tale componente consiste **in un premio monetario** che è predeterminato con riferimento ad un valore *target* (100%) ed un valore minimo e massimo.

Negli scenari di *performance* intermedi il premio maturato varia linearmente al raggiungimento degli obiettivi.

L'entità della remunerazione ed il bilanciamento fisso/variabile complessivo annuale sono commisurati all'impegno richiesto a ciascun beneficiario dal sistema di deleghe, conferite dal Consiglio di Amministrazione e dalla rilevanza delle stesse ai fini del conseguimento degli obiettivi.

Tale politica di incentivazione a lungo termine, con un compenso variabile al raggiungimento di obiettivi finanziari, di produzione e di sostenibilità, garantisce agli azionisti una gestione equilibrata della Società nel lungo termine.

Per il triennio 2023-2025 sono stati considerati quali obiettivi di riferimento da collegare alla retribuzione variabile di lungo termine tre diversi obiettivi che comprendono:

- **un obiettivo di natura economico-finanziario** con un peso del 60% legato all'EBT annuale, normalizzato da eventuali eventi non ricorrenti di natura straordinaria.
- **un obiettivo di natura industriale** con un peso del 30% legato ai MW installati alla fine del triennio 2023-2025.
- **un obiettivo di sostenibilità** con un peso del 10%, il cui raggiungimento sarà valutato dal Comitato.

Gli obiettivi di *performance* sono tra di loro indipendenti e, pertanto, ai fini dell'erogazione del premio monetario, verranno consuntivati in modo indipendente.

Qualora il raggiungimento di un obiettivo di *performance* si attesti in misura intermedia tra la Performance Soglia e l'Overperformance, l'entità del premio monetario da assegnare verrà calcolato mediante interpolazione lineare.

Il caso di mancato raggiungimento della Performance Soglia in relazione a un obiettivo di performance gli amministratori esecutivi non avranno diritto a vedersi assegnare il premio monetario riferibile all'obiettivo di performance non raggiunto, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i beneficiari.

Periodo di Performance	1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025
Consuntivazione degli Obiettivi di Performance e Attribuzione	Riunione del Comitato Remunerazioni e Nomine per verificare il raggiungimento degli Obiettivi di Performance. Riunione del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare l'approvazione del bilancio consolidato per l'esercizio concluso al 31 dicembre 2025.
Erogazione del Premio Monetario	Entro 60 giorni di calendario successivi dalla riunione del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare l'approvazione del bilancio consolidato per l'esercizio concluso al 31 dicembre 2025.

6. Politica di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione corrisposta ai DRS è in grado di attrarre, trattenere e motivare persone altamente qualificate ed è finalizzata a remunerare le competenze, le responsabilità e l'impegno sottese al ruolo. Oltre alla retribuzione prevista dal contratto di lavoro dipendente con la Società ai DRS viene riconosciuta una componente variabile, determinata annualmente a discrezione del Presidente.

7. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

I *benefit* non monetari riconosciuti ai DRS sono in linea con le prassi di mercato e coerenti con la normativa tempo per tempo vigente; hanno l'obiettivo di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo, sempre tenendo conto dei ruoli e/o delle responsabilità attribuiti.

Agli stessi sono applicate le *policy* aziendali comuni a tutto il *management* che prevedono in particolare l'assegnazione di una *company car* ad uso promiscuo e specifiche coperture previdenziali e sanitarie.

Inoltre, per tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e per i DRS è attivata una specifica copertura assicurativa aziendale in materia di responsabilità civile verso terzi (D&O).

8. Politica degli Amministratori non esecutivi e indipendenti, componenti dei Comitati Endoconsiliari

La politica di remunerazione degli Amministratori non esecutivi e indipendenti prevede unicamente un emolumento fisso (deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del codice civile), nonché, per gli Amministratori che siano anche membri di uno o più Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, un compenso aggiuntivo differenziato per il Presidente e i componenti dei Comitati Endoconsiliari.

La remunerazione per il triennio 2023-2025 per gli amministratori non esecutivi ha previsto un incremento degli emolumenti pari al doppio di quanto riconosciuto dalla precedente politica di remunerazione.

Ali Amministratori nominati per il triennio 2023-2025 è stato riconosciuto un compenso annuale, quali membri del Consiglio di Amministrazione pari a Euro 25.000,00, mentre per la carica di Presidente il compenso è pari ad Euro 50.000,00.

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

La Politica di Remunerazione non prevede trattamenti in favore degli Amministratori in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo, né accordi che contemplino patti di non concorrenza.

10. Politica in materia di remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

La remunerazione prevista per la carica di membro del Collegio Sindacale non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa ed è commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

11. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento per la definizione della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione della Società ha tenuto conto delle politiche retributive di altre società che operano nello stesso settore e della best practice di riferimento.

12. Elementi della politica di remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, la Società può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi le

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 sua capacità di stare sul mercato – purché la stessa preveda le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata e specifici gli elementi della Politica di Remunerazione a cui si può derogare.

Tale deroga può essere applicata ai seguenti elementi della Politica di Remunerazione:

- le componenti fisse e variabili della remunerazione dei soggetti destinatari della Politica di Remunerazione, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento le componenti variabili sono subordinate e i relativi termini di maturazione;
- la previsione di eventuali *bonus* o emolumenti di natura straordinaria.

Ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, fermo quanto previsto dal Regolamento Emittenti e dalla procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI nell'ESERCIZIO 2023 ai COMPONENTI del CONSIGLIO di AMMINISTRAZIONE e del COLLEGIO SINDACALE, NONCHÉ ai DIRIGENTI con RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La presente Sezione della Relazione fornisce una rappresentazione dei compensi corrisposti durante l'esercizio 2023 agli Amministratori e ai Sindaci in carica e ai DRs.

I compensi corrisposti sono coerenti con la politica della Società in materia di remunerazioni approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 9 marzo 2023 e dall'Assemblea della Società del 20 aprile 2023 .

I compensi fissi e variabili corrisposti per l'esercizio 2023 ai componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati Endoconsiliari, nonché i compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale sono riportati nel dettaglio nella Tabella I.

Nel corso dell'esercizio 2023:

- non sono stati attribuiti indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- non sono intervenute deroghe alla politica di remunerazione.

Nella seguente tabella si riportano le votazioni espresse dall'Assemblea dei soci del 20 aprile 2023 sulla Seconda sezione della Relazione della politica di remunerazione e sui compensi corrisposti nell'esercizio al 31 dicembre 2022 .

	N. voti	% partecipanti al voto	% dei diritti di voto
Favorevole	96.158.441	99,613%	94,130%
Contrario	373.944	0,387%	0,366%
Astenuto	0	0,000%	0,000%
Totali	96.532.385	100,000%	94,496%

Nella Tabella II sono riportati i "Piani d'incentivazione a favore degli amministratori" Componente variabile di breve termine esercizio 2023 (I° Ciclo del Piano)

La remunerazione variabile di breve termine consiste **nell'assegnazione a titolo gratuito di un determinato numero di azioni**, come da Piano STI subordinatamente al raggiungimento di obiettivi annuali di *performance* tenuto conto del numero massimo complessivo di azioni attribuite.

Il Piano STI è strutturato sulla base di una *performance* annuale articolato come segue:

- obiettivo economico;
- maggiorazione in funzione della performance del titolo;
- obiettivo di sostenibilità.

Il Piano STI è riservato agli amministratori esecutivi nominati dal Consiglio di Amministrazione il

20 aprile 2023, su proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione e sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine.

Come già illustrato nel paragrafo 5, il Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023 ha individuato i Beneficiari del Piano e determinato il numero massimo di azioni che possono essere assegnate nel corso del Piano STI pari, assumendo il raggiungimento della *performance* massima degli obiettivi previsti dal piano, a n. 144.200 azioni nel triennio.

Nome	Carica sociale	N. Azioni Alerion assegnate- I Ciclo
Josef Gostner	Presidente del CdA	14.463
Stefano Francavilla	Vice Presidente del CdA	2.411
Patrick Pircher	Amministratore Delegato	1.928
Pietro Mauriello	Consigliere con deleghe	1.928
TOTALE		20.730

Nella **Tabella I** sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2023 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Soggetto	Descrizione carica	Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione, di controllo, ai direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche					
		Cognome e Nome	Carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Benefici non monetari	Bonus e altri incentivi
Josef Gostner Presidente e Amministratore Delegato							
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio		324.000	-			324.000
(ii)	Compensi da controllate o collegate		118.945	-			118.945
(iii)	Totale		442.945	-	-	-	442.945
Stefano Francavilla Vice Presidente, amministratore delegato, dirigente con responsabilità strategiche							
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio		321.000	-	2.894		323.894
(ii)	Compensi da controllate o collegate		-	-			-
(iii)	Totale		321.000	-	2.894	-	323.894
Patrick Pircher Amministratore Delegato							
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio		97.000	-			97.000
(ii)	Compensi da controllate o collegate		-	-			-
(iii)	Totale		97.000	-	-	-	97.000
Germana Cassar Consigliere							
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio		21.082	7.693			28.775
(ii)	Compensi da controllate o collegate		-	-			-
(iii)	Totale		21.082	7.693	-	-	28.775
Elisabetta Salvani Consigliere							
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio		21.082	9.000			30.082
(ii)	Compensi da controllate o collegate		-	-			-
(iii)	Totale		21.082	9.000	-	-	30.082

Soggetto	Descrizione carica	Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione, di controllo, ai direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche				
		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Benefici non monetari	Bonus e altri incentivi	TOTALE
Stefano D'Apolito	Consigliere					
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		21.082	-			21.082
(ii) Compensi da controllate o collegate		-	-			-
(iii) Totale		21.082	-	-	-	21.082
Nadia Dapoz	Consigliere					
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		21.082	28.693			49.775
(ii) Compensi da controllate o collegate		-	-			-
(iii) Totale		21.082	28.693	-	-	49.775
Antonia Coppola	Consigliere					
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		21.082	18.000			39.082
(ii) Compensi da controllate o collegate		-	-			-
(iii) Totale		21.082	18.000	-	-	39.082
Carlo Delladio	Consigliere					
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		21.082	31.890			52.972
(ii) Compensi da controllate o collegate		-	-			-
(iii) Totale		21.082	31.890	-	-	52.972
Pietro Mauriello	Consigliere					
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		72.780	-			72.780
(ii) Compensi da controllate o collegate		85.000	-			85.000
(iii) Totale		157.780	-	-	-	157.780

Collegio Sindacale

Soggetto	Descrizione carica	Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione, di controllo, ai direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche				
		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Benefici non monetari	Bonus e altri incentivi	TOTALE
Cognome e Nome	Carica					

Francesco Schiavone Panni		Presidente del Collegio Sindacale				
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio	40.000	-			40.000
(ii)	Compensi da controllate o collegate		-			-
(iii)	Totale	40.000	-	-	-	40.000

Loredana Conidi		Sindaco effettivo				
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio	25.000	-			25.000
(ii)	Compensi da controllate o collegate		-			-
(iii)	Totale	25.000	-	-	-	25.000

Alessandro Cafarelli		Sindaco effettivo				
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio	25.000	-			25.000
(ii)	Compensi da controllate o collegate		-			-
(iii)	Totale	25.000	-	-	-	25.000

Tabella II

Piani d'incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock Option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategica.

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione		Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	
Josef Gostner	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Piano di incentivazione 2023-2025-Primo Ciclo									14.463	311.678	
Stefano Francavilla	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	Piano di incentivazione 2023-2025-Primo Ciclo									2.411	51.957	
Patrick Pircher	Amministratore Delegato	Piano di incentivazione 2023-2025-Primo Ciclo									1.928	41.548	
Pietro Mauriello	Amministratore Delegato	Piano di incentivazione 2023-2025-Primo Ciclo									1.928	41.548	
Totale											20.730	446.731	

Nella **Tabella III**: le azioni detenute dagli amministratori al 31 dicembre 2023.

Nome e Cognome	Carica	N. Azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni Assegnate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Josef Gostner	Presidente del consiglio di amministrazione		22.909		22.909
Patrik Pircher	Amministratore Delegato		6.873		6.873
Stefano Francavilla	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione		6.491		6.491

Nella **Tabella IV**: sono riportate le variazioni della remunerazione dell' Organo di Amministrazione e di Controllo, i risultati del gruppo e la remunerazione media dei dipendenti.

Soggetto	Descrizione carica	Variazione 2021/2020	Variazione	Variazione
Josef Gostner	Presidente e Amministratore Delegato	-3%	19%	-41%
Stefano Francavilla	Vice Presidente, amministratore delegato, dirigente con responsabilità strategiche	5%	23%	-12%
Patrick Pircher	Amministratore Delegato	1%	3%	-41%
Germana Cassar	Consigliere	53%	-33%	78%
Elisabetta Salvani	Consigliere	95%	-11%	26%
Stefano D'Apolito	Consigliere	48%	0%	76%
Nadia Dapoz	Consigliere	8%	6%	45%
Antonia Coppola	Consigliere	-	53%	30%
Carlo Delladio	Consigliere	-	93%	47%
Pietro Mauriello	Consigliere	-	-	64%
Francesco Schiavone Panni	Presidente del Collegio Sindacale	41%	14%	0%
Loredana Conidi	Sindaco effettivo	45%	15%	0%
Alessandro Cafarelli	Sindaco effettivo	-	47%	0%
Risultato operativo consolidato		125%	109%	-60%
Risultato netto dell'esercizio consolidato		59%	46%	-7%
Remunerazione media dei dipendenti		9%	-27%	21%