

ITALIAN EXHIBITION GROUP S.p.A.
RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI
ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 e s.m.i.



Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di ITALIAN EXHIBITION GROUP S.p.A. nella riunione del 19 marzo 2024, disponibile sul sito internet www.iegexpo.com, sezione "Corporate Governance"

INDICE

Lettera del Presidente del Comitato.....	2
Introduzione	2
Executive summary.....	5
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE.....	6
SEZIONE II - COMPENSI PERCEPITI DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, NONCHE' DAI DIRETTORI GENERALI E DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE.....	24
PRIMA PARTE.....	25
1. VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE 2023.....	25
1.1. Consiglio di Amministrazione	25
1.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione	27
1.3. Amministratore Delegato e Chief Executive Officer	30
1.4. Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione	32
1.5. Collegio Sindacale.....	33
1.6. Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	33
2. ATTRIBUZIONE DI INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DELLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	34
3. APPLICAZIONI DELLE DEROGHE PREVISTE DALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE.....	34
4. APPLICAZIONE DEI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (MALUS OVVERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI "CLAW-BACK")	34
5. INFORMAZIONI DI CONFRONTO.....	34
6. INFORMAZIONI SU COME LA SOCIETÀ ABBIAMO TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA SULLA SECONDA SEZIONE DELLA RELAZIONE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	
35	
PARTE SECONDA	36
RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO	36

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO

Gentili Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine sono lieta di presentarVi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2024 e sui Compensi Corrisposti 2023, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2024.

A nome di tutto il Comitato ritengo che la Relazione sia un momento che permette a Italian Exhibition Group di dare concretezza e spessore al proprio impegno di adottare un modello di comunicazione aperta e trasparente. Come Comitato abbiamo lavorato per qualificare questa Relazione non come un mero esercizio di ottemperanza normativa, ma come la possibilità di offrire – in armonia con le best practice di mercato – una risposta qualificata alle sollecitazioni dei nostri Azionisti e stakeholder.

La presente Relazione, definita in coerenza con il modello di governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, rappresenta un importante momento di condivisione sul sistema di remunerazione del Gruppo.

Anche il 2023 e questi primi mesi del 2024 sono stati periodi caratterizzati da eventi che hanno avuto un effetto rilevante sul contesto economico e sociale, a livello nazionale e internazionale. Le tensioni geopolitiche con le loro conseguenze sociali e le ripercussioni economiche hanno attraversato il nostro quotidiano operare spingendoci a rafforzare la necessità di un'attenzione e di un impegno crescenti sui temi della sostenibilità, come strumento di resilienza, creazione di valore e di crescita.

La Politica 2024 è stata concepita per definire strumenti retributivi che accompagnino il percorso strategico intrapreso da Italian Exhibition Group. Questa Relazione consente

alla Società di motivare le proprie risorse verso gli ambiziosi obiettivi del Piano Strategico. In tal senso, la Politica adotta strumenti, regole e criteri chiaramente orientati alla creazione di valore sostenibile nel breve e nel lungo periodo per gli Azionisti e i rilevanti stakeholder. Particolare attenzione è riservata alle tematiche di ESG (Environmental, Social & Governance), che ora permeano tutti i sistemi di incentivazione variabile.

La Politica di Remunerazione che sottoponiamo alla Vostra approvazione introduce alcuni miglioramenti volti a garantire una sempre maggiore efficacia delle politiche di remunerazione e un crescente allineamento alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e dei Proxy Advisor.

Vorrei cogliere questa occasione per esprimere la mia riconoscenza ai Consiglieri Maurizio Ermeti, ora Presidente di IEG, Alessandra Bianchi e Andrea Pellizzari per il lavoro svolto e l'impegno profuso durante il triennio di mandato dell'attuale Comitato per la Remunerazione e Nomine. Esprimo inoltre la mia gratitudine alle strutture aziendali che ci hanno costantemente ed efficacemente supportato nel corso del nostro mandato. A nome di tutto il Comitato per la Remunerazione e Nomine, ringrazio infine per l'attenzione dedicata alla presente Relazione e auguro al nuovo Comitato, che sarà nominato a valle dell'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, un buon lavoro auspicando che quanto sin qui svolto possa rappresentare una preziosa eredità per affrontare le nuove sfide.

Confidenti che la Politica di Remunerazione 2024 risponda alle finalità strategiche perseguite, cogliamo l'occasione per ringraziarVi in anticipo per l'adesione e il sostegno che vorrete esprimere alla presente Relazione.

Valentina Ridolfi

INTRODUZIONE

La presente relazione illustra la politica in materia di remunerazione adottata e i compensi corrisposti (la “**Relazione**”) da Italian Exhibition Group S.p.A. (“**Emittente**”, la “**Società**” o “**IEG**”), le cui azioni ordinarie sono quotate su Euronext Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. (“**Borsa**”) a partire dal 19 giugno 2019 (la “**Data di Avvio delle Negoziazioni**”).

La Relazione è stata redatta ai sensi dell’art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 1998 e successive modificazioni e integrazioni (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”), dell’art. 84-*quater* e dell’Allegato 3A, schema 7-bis del regolamento in materia di emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”), nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa, ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria (il “**Codice**”), accessibile al pubblico sul sito internet di Borsa Italiana (www.borsaitaliana.it), cui la Società ha aderito.

La Relazione si compone di due sezioni:

- Sezione I:

Illustra la **Politica sulla Remunerazione** (o “**Politica**”) triennale della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per un periodo di tre esercizi a partire da quello in corso e sino all’assemblea di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2026, e descrive gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione.

In particolare, la Sezione I illustra la Politica sulla Remunerazione:

- I. indicando come essa contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società, tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società;
- II. definendo le diverse componenti della remunerazione e gli obiettivi di performance finanziari e non finanziari;
- III. specificando gli elementi della Politica stessa ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare temporaneamente e le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.

L’Assemblea dei soci, convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, ai sensi dell’art. 123-ter del TUF è chiamata ad approvare con voto vincolante la Sezione I della Relazione. L’esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico, ai sensi dell’art. 125-*quater*, comma 2, del TUF;

- Sezione II:

- (i) fornisce una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nell’esercizio chiuso il 31 dicembre 2023 (l’“**Esercizio**”) ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all’esercizio 2023;

- (ii) fornisce una rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'Esercizio a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società collegate e controllate (le "Controllate" e congiuntamente alla Società, il "Gruppo");
- (iii) illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla Sezione II.

L'Assemblea dei soci, convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF è chiamata ad esprimersi in senso favorevole o contrario sulla Sezione II con voto non vincolante. L'esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico, ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2, del TUF.

Ai sensi dell'art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti la Sezione II riporta altresì l'indicazione delle partecipazioni detenute – direttamente o indirettamente – nella Società e in società da questa controllate – da Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori.

Il Consiglio di Amministrazione della Società tenutosi in data 19 marzo 2023 ha approvato, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine i principi cardine e le linee guida essenziali della Politica sulla Remunerazione riportati nella Sezione I della Relazione.

La Politica è stata adottata dalla Società anche ai sensi e per gli effetti del regolamento in materia di operazioni con parti correlate adottato da CONSOB con delibera n. 17221 del 2010 (il "Regolamento OPC") e della procedura in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla Società in conformità alle previsioni di cui al Regolamento OPC (la "Procedura Parti Correlate").

Come previsto dal Regolamento OPC e dalla Procedura Parti Correlate, l'approvazione della Politica da parte dell'Assemblea esonera la Società dall'applicare la procedura in materia di operazioni con parti correlate alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori dotati di particolari cariche e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel caso in cui la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali. Inoltre, ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del Regolamento OPC, la suddetta procedura non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, comma 1, del Codice Civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, secondo periodo, del Codice Civile.

La Politica potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine (come di seguito definito), che ne valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione. In caso di modifiche alla Politica esse saranno sottoposte all'approvazione vincolante dell'Assemblea degli Azionisti.

Con riguardo agli Amministratori si precisa che il Consiglio di Amministrazione in carica al 31 dicembre 2023 è stato nominato dall'Assemblea ordinaria in data 29 aprile 2021 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2023.

Nome e Cognome	Carica	Luogo e data di nascita	Data di nomina
Maurizio Renzo Ermeti	Presidente del Consiglio di Amministrazione ^(*)	Rimini (RN), 27 ottobre 1958	9 ottobre 2023
Corrado Arturo Peraboni	Amministratore Delegato ^(*)	Monza (MB), 2 giugno 1964	29 aprile 2021
Alessandra Bianchi	Consigliere ^(*)	Como (CO), 11 agosto 1974	29 aprile 2021
Daniela Della Rosa	Consigliere ^(*)	Rimini (RN), 1° settembre 1968	29 aprile 2021
Gianluca Brasini	Consigliere	Rimini, (RN), 8 dicembre 1968	29 agosto 2022

Nome e Cognome	Carica	Luogo e data di nascita	Data di nomina
Andrea Pellizzari	Consigliere ^(*)	Vicenza (VI), 6 febbraio 1965	29 aprile 2021
Valentina Ridolfi	Consigliere ^(*)	Bologna (BO), 1° aprile 1969	29 aprile 2021
Simona Sandrini	Consigliere ^(*)	Bologna (BO), 5 maggio 1967	29 aprile 2021

^(*) Amministratore indipendente ai sensi dell'art. 148 del TUF e dell'articolo 2 del Codice di Corporate Governance.

^(**) Nominato Consigliere Indipendente ai sensi dell'articolo 147-ter del TUF in data 29 aprile 2021 e successivamente eletto Presidente a far data dal 9 ottobre 2023.

^(*) Amministratori esecutivi.

A seguito del decesso del Presidente Lorenzo Cagnoni, avvenuto in data 5 settembre 2023, la Società ha nominato Maurizio Renzo Ermeti, già Consigliere, Presidente del Consiglio di Amministrazione, a far data dal 9 ottobre 2023.

Alla data della Relazione, sono amministratori esecutivi con responsabilità strategiche (d'ora in poi "**Amministratori Esecutivi con responsabilità strategiche**") il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Maurizio Renzo Ermeti, e l'Amministratore Delegato, Corrado Artuto Peraboni che, ricoprendo la carica di *Chief Executive Officer*, è responsabile dell'istituzione e del mantenimento del sistema di controllo.

In data 9 ottobre 2023, è stata attribuito al Consigliere Gianluca Brasini, l'incarico di curare, d'intesa e in coordinamento con il Presidente, il rapporto con gli azionisti. Nell'ambito del compenso complessivo definito dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2021, il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 9 ottobre 2023, ha assegnato al Consigliere Brasini il compenso aggiuntivo annuo lordo pari a euro 12.000 quale Amministratore Esecutivo dotato di particolari cariche.

Il Consigliere Gian Luca Brasini è l'unico Amministratore Esecutivo, diverso da quelli con responsabilità strategiche.

Nell'organigramma dell'Emittente non è presente la figura del direttore generale.

L'unico Dirigente con Responsabilità Strategiche ("**DIRS**") in carica nell'Esercizio e alla data della presente Relazione è il *Group Chief Financial Officer*, Teresa Schiavina.

EXECUTIVE SUMMARY

Istituto	Finalità	Descrizione																
Remunerazione fissa	Compensa le competenze, l'esperienza, le deleghe, le responsabilità e la qualità del contributo nelle funzioni assegnate.	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente: Euro 165.000; • AD e CEO: Euro 195.000; • Amministratori non esecutivi: Euro 15.000 a cui si aggiungono i compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari, di cui Euro 5.060 per il Presidente e Euro 4.220 per i Membri; • DRS: determinata in base al livello di ruolo assegnato. 																
Remunerazione variabile di breve termine	Mira ad incentivare i beneficiari al raggiungimento degli obiettivi aziendali, mantenendo un forte allineamento con la strategia aziendale.	<p>KPI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adjusted Ebitda consolidato (30%); • Adjusted Ebitda margin (25%); • PFN/Adjusted Ebitda (15%); • Distribuzione dei dividendi ai soci (10%) • ESG (20%) <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE ANNUALE</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Minimo</th> <th>Target</th> <th>Massimo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Performance</td> <td>92,5%</td> <td>100%</td> <td>115%</td> </tr> <tr> <td>Payout</td> <td>20%</td> <td>100%</td> <td>115%</td> </tr> </tbody> </table>	SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE ANNUALE					Minimo	Target	Massimo	Performance	92,5%	100%	115%	Payout	20%	100%	115%
SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE ANNUALE																		
	Minimo	Target	Massimo															
Performance	92,5%	100%	115%															
Payout	20%	100%	115%															
Remunerazione variabile di lungo termine	Favorisce l'armonizzazione degli interessi dei beneficiari con quelli degli azionisti. È uno strumento mirato a rafforzare la fidelizzazione, l'engagement e la performance del management.	<p>KPI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adjusted EBITDA consolidato (30%); • Adjusted EBITDA margin (25%); • PFN/Adjusted Ebitda (15%); • Distribuzione dei dividendi ai soci (10%) • ESG (20%) <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Minimo</th> <th>Target</th> <th>Massimo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Performance</td> <td>92,5%</td> <td>100%</td> <td>115%</td> </tr> <tr> <td>Payout</td> <td>20%</td> <td>100%</td> <td>115%</td> </tr> </tbody> </table>	SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE					Minimo	Target	Massimo	Performance	92,5%	100%	115%	Payout	20%	100%	115%
SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE																		
	Minimo	Target	Massimo															
Performance	92,5%	100%	115%															
Payout	20%	100%	115%															
Claw-back	Adozione di meccanismi di claw-back.	Alla remunerazione variabile, sia di breve che di lungo termine, si applica il regolamento di claw-back. Questo permette la restituzione della componente variabile in situazioni di dati manifestamente errati, alterati dolosamente e di violazioni di leggi, regolamenti, del Codice Etico o delle norme aziendali.																
Benefits	Integrano il pacchetto retributivo in un'ottica di total reward attraverso benefici di natura/non monetari e si differenziano in ragione al ruolo ricoperto.	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente: <ul style="list-style-type: none"> • Autovettura ad uso promiscuo; • AD e CEO: <ul style="list-style-type: none"> • Autovettura ad uso promiscuo • Soluzione abitativa; • DRS: <ul style="list-style-type: none"> • Autovettura ad uso promiscuo • Soluzione abitativa. 																

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

La Politica definisce i principi e le linee guida ai quali l'Emittente si attiene nella determinazione della prassi retributiva dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del Collegio Sindacale.

I compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche ed il compenso degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari riportati nella Prima Sezione della presente Relazione sono stati determinati dall'attuale Consiglio di Amministrazione. In tal senso, la loro rappresentazione nei paragrafi che seguono è da intendersi come linee guida della Politica sulla Remunerazione della Società per il 2024, definita nel rispetto delle prerogative dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il mandato 2024-2026.

A. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE, EVENTUALE REVISIONE E CORRETTA ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica sono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazione e Nomine (il "Comitato Remunerazione e Nomine" o "CRN"), l'Assemblea ed il Collegio Sindacale.

Essi sono, altresì, responsabili della corretta attuazione della Politica e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione. Si riporta di seguito una breve descrizione dei compiti che, ai sensi della normativa applicabile e della regolamentazione interna a IEG, sono demandati a tali organi in materia di remunerazione.

Consiglio di Amministrazione

Al Consiglio di Amministrazione è riservata, in via esclusiva non delegabile, la competenza di definire la Politica sulla base della proposta formulata dal Comitato Remunerazione e Nomine.

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i) costituisce al proprio interno un Comitato Remunerazione e Nomine;
- (ii) determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine (e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, nominato in conformità a quanto previsto dal Regolamento OPC e dalla Procedura Parti Correlate (il "Comitato Parti Correlate"), nei casi previsti dal Regolamento OPC), previo parere del Collegio Sindacale, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, codice civile;
- (iii) definisce, su proposta del CRN, la Politica;
- (iv) approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti;
- (v) predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis TUF e ne cura l'attuazione;
- (vi) approva l'eventuale revisione della Politica, tenendo conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti in relazione alla Politica da ultimo sottoposta all'assemblea.

Comitato Remunerazione e Nomine

Il Comitato Remunerazione e Nomine ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Per quanto riguarda la composizione, il funzionamento e le competenze del CRN si rinvia al successivo Paragrafo B.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, in materia di remunerazione, esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica adottata dalla Società.

Assemblea degli Azionisti

All'Assemblea sono attribuite le seguenti competenze in materia di remunerazione:

- (i) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), del codice civile, eventualmente anche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, e dello statuto della Società (lo "**Statuto**");
- (ii) ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, approva la Politica descritta nella Sezione I della Relazione;
- (iii) ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione II della Relazione, con voto non vincolante;
- (iv) delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, Direttori Generali, dipendenti, collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di IEG, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

B. EVENTUALE INTERVENTO DI UN 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

In conformità a quanto previsto dal Codice, la Società ha costituito in seno al proprio Consiglio di Amministrazione il Comitato Remunerazione e Nomine.

Composizione e funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine

In data 29 aprile 2021 il Consiglio di amministrazione ha nominato componenti del Comitato Remunerazione e Nomine i consiglieri Valentina Ridolfi (non esecutivo, indipendente – nominata Presidente nella riunione del comitato del 13 maggio 2021), Andrea Pellizzari (non esecutivo, indipendente) e Maurizio Renzo Ermeti (non esecutivo).

In sede di nomina, il Consiglio di Amministrazione ha verificato, coerentemente con le previsioni dell'Art. 5 Raccomandazione 26 del Codice, che almeno uno dei membri del CRN possieda adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

A seguito dell'attribuzione di deleghe gestionali ed esecutive avvenuta in data 9 ottobre 2023, il neo nominato Presidente Maurizio Renzo Ermeti ha rinunciato alla carica di membro del Comitato. Alla stessa

data il Consiglio ha pertanto nominato la dott.ssa Alessandra Bianchi, già componente del Comitato Controllo e Rischi, quale membro del Comitato Remunerazione e Nomine in sua sostituzione.

La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine sono disciplinati dal Codice e dal Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione.

I lavori del Comitato Remunerazione e Nomine sono coordinati dal Presidente.

Nel corso dell'Esercizio il Comitato Remunerazione e Nomine si è riunito 3 volte; ogni riunione è durata in media 60 minuti ora. La presenza media degli amministratori alle riunioni è stata del 92%.

Per l'esercizio 2024 il Comitato Remunerazione e Nomine si è già riunito 3 volte, in data 19 febbraio (durata 1 ora e 50 minuti, partecipazione 100%), in data 1° marzo (durata 45 minuti, partecipazione 100%) e in data 11 marzo 2024 (durata 1 ora, partecipazione 100%).

Nel corso delle riunioni il Comitato ha

- i) monitorato la corretta applicazione della Politica di Remunerazione e verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance degli Amministratori Esecutivi;
- ii) verificato la congruenza della retribuzione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con la Politica di Remunerazione e verificato il raggiungimento degli obiettivi di performance;
- iii) esaminato e formulato pareri in merito alla Relazione sulla remunerazione per l'esercizio 2023;
- iv) espresso proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato;
- v) esaminato il rispetto della Politica sulla Remunerazione per l'esercizio 2023 e, nella riunione del 19 febbraio e 11 marzo 2024, ha esaminato la Politica sulla Remunerazione per l'esercizio 2024.

Nello svolgimento delle sue funzioni nel corso dell'Esercizio il Comitato Remunerazione e Nomine ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché, qualora necessario, di avvalersi di consulenti esterni a spese della Società e di utilizzare risorse finanziarie adeguate all'adempimento dei propri compiti nei termini stabiliti dal Consiglio.

Le riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine si sono svolte in forma collegiale e sono state verbalizzate.

In linea con quanto previsto dal Codice, nessun amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il Collegio sindacale è stato invitato a partecipare a tutte le riunioni del Comitato, con la massima adesione da parte di tutti i Sindaci.

Alle riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine possono intervenire, ove preventivamente invitati, rappresentanti di funzioni aziendali ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile in funzione degli argomenti in discussione. Nel corso del 2023 è stato invitato a partecipare ad alcune riunioni il CFO della Società. La partecipazione è avvenuta su invito del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine e ne è stata data informativa al *Chief Executive Officer*.

Qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, il CRN può avvalersi del supporto di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive, entro i limiti di spesa attribuiti al Comitato e approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Per l'assolvimento dei propri compiti, il CRN si avvale dei mezzi e delle strutture aziendali della Società.

Le competenze del Comitato Remunerazione e Nomine

Al Comitato Remunerazione e Nomine sono attribuiti i seguenti compiti:

- a) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nella definizione della politica di remunerazione degli amministratori e del top management;
- b) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management e formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- c) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione 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;
- d) monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- e) svolgere gli eventuali ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

La costituzione di tale Comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti agli Amministratori Esecutivi, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che, in conformità all'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, il Comitato Remunerazione e Nomine riveste unicamente funzioni propositive mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori Esecutivi rimane in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e successivamente all'Assemblea.

Al fine di sterilizzare eventuali conflitti di interesse, in ossequio all'art. 5, Raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance, nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.

Iter di approvazione della Politica di Remunerazione

Nel corso delle riunioni del 19 febbraio 2024 e del 11 marzo 2024, il Comitato Remunerazione e Nomine, in coerenza sia con i compiti definiti nel proprio Regolamento sia con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, ha definito la struttura e i contenuti della Politica, ai fini della predisposizione della presente Relazione. Nell'assunzione delle proprie determinazioni, il Comitato ha tenuto conto, delle deliberazioni assunte dall'Assemblea del 29 aprile 2022 e dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio 2022 e 2023. Tali attività sono state svolte conformemente al quadro normativo in tema di remunerazione, con particolare riferimento al Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, attuativo della Direttiva (UE) 2017/828, oltre che alla prassi delle società quotate.

La Politica è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nella riunione del 19 marzo 2024.

C. COME LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL COMPENSO E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI PROPRI DIPENDENTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE

Nella determinazione della Politica si è tenuto conto dei compensi e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società. In particolare, il criterio per la definizione del pacchetto economico riservato ai destinatari della Politica che è parametrato (i) alla specializzazione professionale, (ii) al ruolo

organizzativo ricoperto e (iii) alle responsabilità, mira, tra l'altro, a determinare le remunerazioni dei componenti degli organi sociali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in modo armonico e coerente con le condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando di generare situazioni di squilibrio ingiustificato.

D. ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Ai fini della definizione della Politica, la Società si è avvalsa del contributo della società di consulenza WTW, quali esperti indipendenti che hanno fornito supporto nel definire l'evoluzione della politica retributiva, tenuto conto della strategia aziendale, delle dinamiche del mercato del lavoro interno ed esterno e delle best practice adottate nel mercato.

E. FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI, I PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE, LA DURATA E, IN CASO DI REVISIONE, LA DESCRIZIONE DEI 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

La Politica sulla Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato per la Remunerazione - ed ha la durata triennale.

Di seguito viene presentata la sintesi della Politica di remunerazione per il 2024, definita in continuità con le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione assunto per il mandato 2021-2023. Restano ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione, che entrerà in carica con la prossima Assemblea degli Azionisti di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2023, di determinare i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche e i compensi degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari in conformità con tale Politica, ove essa venga approvata dall'Assemblea e entro i nuovi e diversi limiti di importo che eventualmente quest'ultima determinerà.

La Politica sulla Remunerazione è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze. La Politica ha come obiettivi quelli di:

- attrarre, trattenere e motivare un management dotato di adeguate qualità professionali;
- allineare gli interessi del management e degli azionisti;
- promuovere il perseguimento del successo sostenibile della Società.

A tale riguardo grande attenzione è riservata al tema del *Management by Objective (MBO)*. La Politica è quindi legata alla valutazione di indicatori di risultato individuali ed aziendali. In questo modo il sistema di incentivazione è finalizzato a migliorare i risultati in base agli obiettivi prefissati.

La Politica sulla Remunerazione, in coerenza con le finalità generali sopra illustrate, è basata sui seguenti principi di riferimento e definisce:

- a) un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- b) soglie minime di accesso e limiti massimi all'erogazione di componenti variabili;

- c) indicatori di performance, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo anche parametri non finanziari;
- d) un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio;
- e) le intese contrattuali che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla società;
- f) regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

La Politica sulla remunerazione persegue, tra l'altro, l'allineamento tra gli interessi degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con gli interessi degli azionisti in un orizzonte di lungo termine e, al contempo, il successo sostenibile della Società e il conseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Ciò attraverso l'implementazione di sistemi di retribuzione incentivanti che, a partire dal 2024, sono legati anche ad indicatori di performance ESG, opportunamente definiti, misurabili e rilevanti, allineati al Piano ESG della Società.

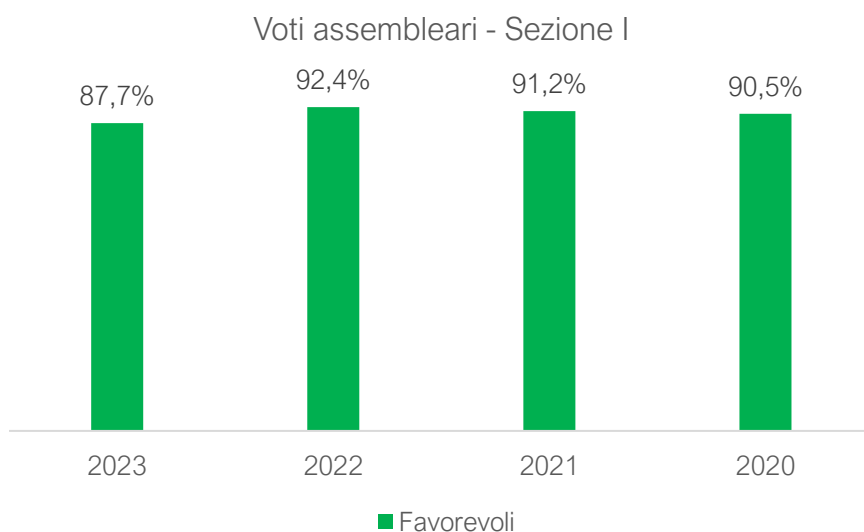
L'assegnazione delle componenti variabili (di breve o di medio-lungo periodo) della remunerazione è legata al raggiungimento di obiettivi di performance, sulla base dei KPI che sono ragionevolmente predeterminati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per Nomine e Remunerazione.

L'Assemblea delibera l'ammontare complessivo dei compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione, ivi inclusi eventualmente i compensi da attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche. Nell'ambito di quanto deciso dall'Assemblea, spetta poi al Consiglio di Amministrazione dare esecuzione alle decisioni assembleari con l'attribuzione di compensi ai singoli componenti, stabilendo eventuali compensi aggiuntivi per gli Amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

La remunerazione degli Amministratori esecutivi è aggiuntiva a quella deliberata dall'Assemblea per gli altri amministratori ed è costituita da una componente fissa e da una componente variabile. Non sono previsti *fringe benefits*, se non l'assegnazione di auto aziendale ad uso promiscuo per gli amministratori esecutivi e l'assegnazione di una soluzione abitativa per l'AD e DIRS; non sono previste coperture assicurative per i membri del Consiglio di Amministrazione ulteriori rispetto alla polizza D&O. Nessun membro del Consiglio di Amministrazione riceve compensi da altre società del Gruppo diverse dall'Emittente, né compensi da lavoro dipendente dall'Emittente o da altra società del Gruppo.

Si segnala che la Politica, rispetto alla versione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023, è stata oggetto di revisione da parte della Società al fine di: a) meglio definire gli obiettivi di redditività e a promuovere una strategia sostenibile attraverso indicatori ESG; b) prendere atto dell'adozione da parte del Consiglio di Amministrazione in data 25 gennaio 2024 di un nuovo piano industriale con orizzonte temporale amplificato 2023-2028.

Nel corso dell'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023, non sono state espresse valutazioni da parte dei soci in relazione alla Politica sulla Remunerazione 2023 che è stata approvata con il voto favorevole della totalità dei soci presenti in assemblea rappresentanti l'87,7% del Capitale.



F. 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

Le politiche in materia di retribuzione di Amministratori Esecutivi con responsabilità strategiche e Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono adeguatamente bilanciate al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi con responsabilità strategiche

La componente fissa è costituita da:

- (i) eventuale retribuzione da lavoro dipendente (costituita dalle relative componenti contrattuali);
- (ii) compenso attribuito, anche con cadenza inferiore al triennio di durata dell'incarico, da parte del Consiglio di Amministrazione. La componente fissa è in linea con i valori di riferimento del mercato e commisurata alle competenze e capacità ed è determinata dalla specializzazione professionale del ruolo organizzativo ricoperto con le connesse responsabilità.

La componente variabile della remunerazione, che può rappresentare non meno del 40% e sino ad un massimo del 70% della intera remunerazione lorda su base annua delle componenti (i) e (ii), è costituita da:

- (i) una parte determinata sulla base di obiettivi annui, in misura non superiore al 60% della componente variabile annualizzata; e

- (ii) una parte, non inferiore al al 40% della componente variabile annualizzata, determinata sulla base di obiettivi pluriennali predeterminati, misurabili, sfidanti, raggiungibili e collegati al successo sostenibile della Società in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Componente variabile sulla base di obiettivi annui

La componente variabile su base di obiettivi annui ha quali principali obiettivi:

- mantenere i livelli di redditività allineati a quanto previsto dal budget (“*performance targets*”);
- promuovere il successo sostenibile attraverso indicatori ESG (Environment, Social e Governance).

Per questo motivo, la Politica di Remunerazione 2024 prevede indicatori di performance sia di tipo economico-finanziario che ESG.

Con riferimento ai *KPI* economico-finanziari, la Politica sulla Remunerazione prevede i seguenti quattro parametri, che derminano l’80% della remunerazione variabile:

Indicatore	Peso	Target
Adjusted Ebitda consolidato	30%	Budget
Adjusted Ebitda margin	25%	Budget
PFN/Adjusted Ebitda	15%	Budget
Distribuzione dei dividendi ai soci	10%	Budget

Con riferimento ai parametri ESG, sono stati previsti i seguenti due indicatori, ciascuno con un peso del 20% sulla remunerazione variabile:

Indicatore	Peso	Target
Costituzione del Comitato Sostenibilità	10%	On/Off
Numero manifestazioni/iniziative territoriali	10%	≥3

Componente variabile sulla base di obiettivi pluriennali (“LTI”)

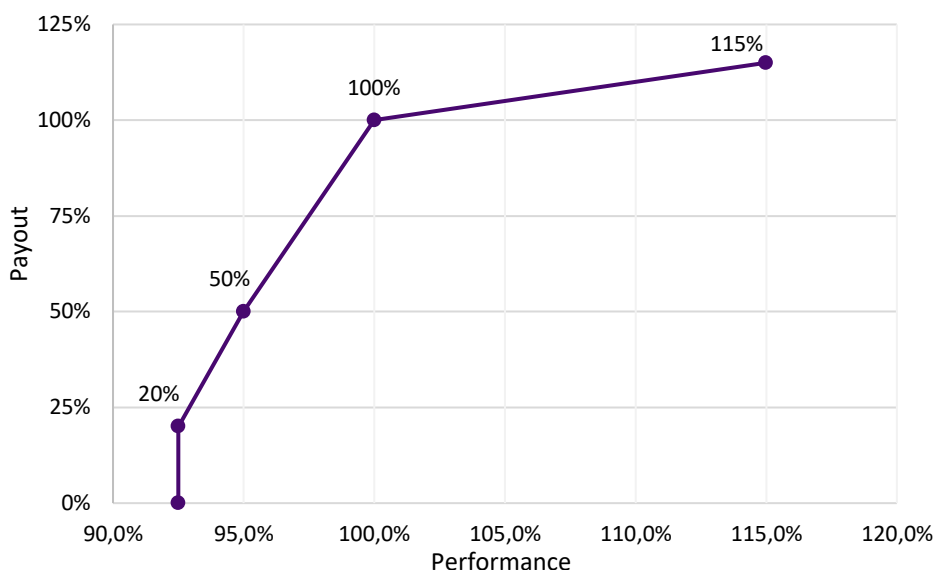
La componente variabile su base pluriennale (avendo a riferimento il business plan triennale) ha quale principale obiettivo la crescita duratura e sostenibile dell’impresa, ed in particolare:

- garantire tassi di crescita coerenti con quanto previsto dal business plan;
- mantenere i livelli di redditività e di gestione finanziaria allineati a quanto previsto dal business plan;
- stimolare il raggiungimento degli obiettivi ESG previsti dal Piano ESG.

Ai sensi della Politica sulla remunerazione, ed in coerenza con quanto previsto per la remunerazione variabile di breve periodo, sono previsti sia indicatori economico-finanziari che ESG:

Indicatore	Peso	Target
Adjusted Ebitda consolidato	30%	Budget
Adjusted Ebitda margin	25%	Budget
PFN/Adjusted Ebitda	15%	Budget
Distribuzione dei dividendi ai soci	10%	Budget
Raggiungimento dei 15 di obiettivi del Piano ESG	10%	Definiti annualmente dal Cda su proposta del CRN
Numero manifestazioni/iniziative territoriali	10%	≥9

Di seguito la curva di payout/performance:



Il raggiungimento degli obiettivi annui e pluriennali verrà verificato dal Comitato Remunerazione e Nomine e la erogazione degli importi maturati verrà conseguentemente deliberata dal Consiglio di Amministrazione in occasione della approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio di riferimento.

La corresponsione della porzione della componente variabile legata al raggiungimento degli obiettivi pluriennali sarà differita rispetto al momento in cui sorgono i presupposti per la sua erogazione, considerando tuttavia la necessità di rendere coerente il momento dell'erogazione con la durata dei mandati dei consiglieri. In aggiunta, si precisa che il conseguimento degli obiettivi pluriennali – e la maturazione del relativo premio – saranno oggetto di calcolo e riserva su base annuale.

Ove gli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche all'interno del Consiglio di amministrazione siano anche Dirigenti con responsabilità strategiche, i compensi complessivamente percepiti per effetto delle diverse cariche rivestite risponderanno complessivamente ai principi e alle linee guida di cui alla presente Politica.

Altri amministratori esecutivi, diversi da quelli con responsabilità strategiche

Alla data della presente Relazione è in carica un amministratore esecutivo diverso da quelli con responsabilità strategiche, nella persona di Gian Luca Brasini

Con riferimento agli amministratori esecutivi, diversi da quelli con responsabilità strategiche, la componente fissa annuale è attribuita dal Consiglio di Amministrazione ed è commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto a ciascuno di essi per lo svolgimento del proprio ruolo; viene determinata dalla specializzazione professionale del ruolo organizzativo ricoperto con le connesse responsabilità. Al momento non è prevista una componente di remunerazione variabile, tuttavia, è facoltà del Consiglio di Amministrazione introdurla in continuità con quanto già determinato per gli Amministratori Esecutivi con Responsabilità Strategiche

Amministratori non esecutivi che ricoprono incarichi nell'ambito dei Comitati nominati all'interno del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione degli amministratori che ricoprono incarichi nell'ambito dei Comitati è esclusivamente costituita da compensi fissi.

La remunerazione dei componenti di ciascun Comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione è determinata dal Consiglio di Amministrazione per la durata del mandato con il parere favorevole del Collegio Sindacale; al componente il Comitato a cui è assegnato l'incarico di Presidente compete una maggiorazione pari al 20% rispetto a quella degli altri componenti.

Con riferimento al Comitato Remunerazione e Nomine l'entità della remunerazione complessiva del Comitato è commisurata all'impegno richiesto e non è superiore al 10% della remunerazione prevista dalla Assemblea per l'intero Consiglio.

Con riferimento al Comitato Controllo e Rischi l'entità della remunerazione complessiva del Comitato è commisurata all'impegno richiesto e non è superiore al 10% della remunerazione prevista dalla Assemblea per l'intero Consiglio.

Amministratori non esecutivi che ricoprono altri incarichi nell'ambito del Consiglio di Amministrazione

Non è prevista una remunerazione aggiuntiva per gli amministratori non esecutivi e che non ricoprono incarichi all'interno di comitati nominati all'interno del Consiglio di Amministrazione.

Dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche viene stabilita dall'Amministratore Delegato e Chief Executive Officer, nel rispetto della Politica sulla Remunerazione, fermo restando la possibilità per l'Amministratore Delegato di discostarsi eccezionalmente da detti criteri quando ciò sia condizione necessaria per attrarre nuovi talenti in azienda ovvero sorgano specifiche esigenze legate alla *retention* di particolari figure. In tal caso ne viene data informazione al Comitato Remunerazione e Nomine.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è costituita da una parte fissa (retribuzione da lavoro dipendente con qualifica di dirigente) e da una parte variabile che deve costituire una quota non inferiore al 20% dell'intera remunerazione e non superiore al 40%.

La retribuzione variabile è costituita da una quota legata al raggiungimento di obiettivi annui (pari al 60% della retribuzione variabile) e da una quota legata al raggiungimento di obiettivi pluriennali (LTI, pari al 40% della componente variabile).

Componente variabile sulla base di obiettivi annui

La componente variabile su base di obiettivi annui ha quali principali obiettivi:

- mantenere i livelli di redditività allineati a quanto previsto dal budget ("*performance targets*");
- promuovere il successo sostenibile attraverso indicatori ESG (Environment, Social e Governance).

Con riferimento ai *performance targets*, la Politica sulla Remunerazione prevede che:

Indicatore	Peso	Target
------------	------	--------

Adjusted Ebitda consolidato	30%	Budget
Adjusted Ebitda margin	25%	Budget
PFN/Adjusted Ebitda	15%	Budget
Distribuzione dei dividendi ai soci	10%	Budget

Per quanto attiene agli ESG targets, la Politica sulla Remunerazione prevede che:

Indicatore	Peso	Target
Costituzione del Comitato Sostenibilità	10%	On/Off
Numero manifestazioni/iniziative territoriali	10%	≥3

Componente variabile sulla base di obiettivi pluriennali (“LTI”)

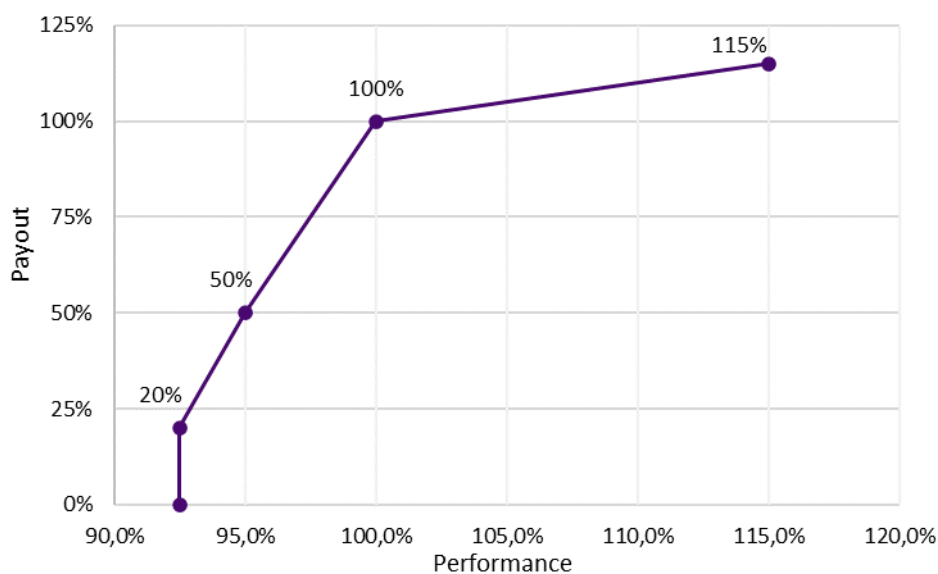
La componente variabile su base pluriennale (avendo a riferimento il business plan triennale) ha quale principale obiettivo la crescita duratura e sostenibile dell’impresa, ed in particolare:

- garantire tassi di crescita coerenti con quanto previsto dal business plan;
- mantenere i livelli di redditività e di gestione finanziaria allineati a quanto previsto dal business plan;
- stimolare il raggiungimento degli obiettivi ESG previsti dal Piano ESG.

Ai sensi della Politica sulla remunerazione:

Indicatore	Peso	Target
Adjusted Ebitda consolidato	30%	Budget
Adjusted Ebitda margin	25%	Budget
PFN/Adjusted Ebitda	15%	Budget
Distribuzione dei dividendi ai soci	10%	Budget
Raggiungimento dei 15 di obiettivi del Piano ESG	10%	Definiti annualmente dal Cda su proposta del CRN
Numero manifestazioni/iniziative territoriali	10%	≥9

Di seguito la curva di payout/performance:



Collegio Sindacale

L'ammontare degli emolumenti dei Sindaci su base annua è determinato dalla Assemblea degli Azionisti in misura adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo e tenuto conto alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione

* * *

Per quanto riguarda la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, in caso di:

- i. operazioni di operazioni straordinarie della Società (e.g. fusioni e scissioni, aumento del capitale sociale gratuito o a pagamento);
- ii. le operazioni di riduzione del capitale sociale della Società;
- iii. i trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda;
- iv. mutamenti significativi dello scenario macro economico e/o di business;
- v. modifiche legislative o regolamentari o altri eventi, anche gestionali (quali sempre a titolo esemplificativo la modifica dei principi contabili utilizzati per la redazione del bilancio)

suscettibili di influire sugli obiettivi della Politica sulla Remunerazione, sul piano o sulle azioni della Società, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione e Nomine, avrà la facoltà di apportare al piano o alla Politica sulla Remunerazione le modifiche e le integrazioni ritenute necessarie e/o opportune per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali del piano e della Politica sulla Remunerazione, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti e dei diritti economici e patrimoniali riconosciuti dal medesimo. Tali modifiche ed integrazioni potranno avere ad oggetto, tra l'altro, gli obiettivi del piano e della Politica sulla Remunerazione.

I compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche ed il compenso degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari riportati nella Prima Sezione della presente Relazione sono stati determinati dall'attuale Consiglio di Amministrazione. In tal senso, la loro rappresentazione nei paragrafi che seguono è da intendersi come linee guida della Politica sulla Remunerazione della Società per il 2024, definita nel rispetto delle prerogative dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il mandato 2024-2026.

Di seguito si rappresentano le componenti (fisse e variabili) della retribuzione delle singole tipologie di destinatari sopra indicati.

1) Presidente del Consiglio di Amministrazione

Parte fissa

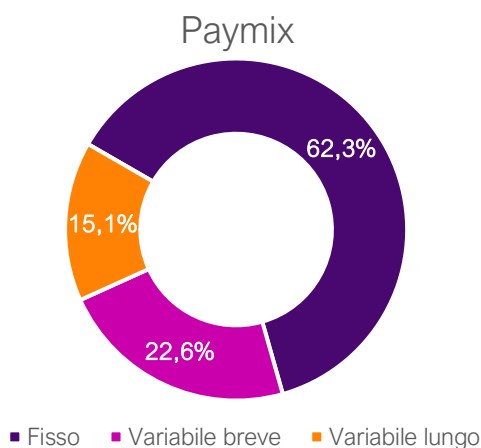
La remunerazione del Presidente è rappresentata dalla componente fissa deliberata dall'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2021 ed è attualmente pari a Euro 15.000 annui lordi.

In aggiunta, il Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2021, previo parere del Collegio Sindacale, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine ha deliberato di riconoscere al Presidente una remunerazione fissa aggiuntiva pari ad Euro 150.000 lordi annui.

Parte variabile

Con riferimento alla parte variabile della remunerazione annua del Presidente, il Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2021, previo parere del Collegio Sindacale, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine ha previsto:

- (i) un emolumento lordo variabile attualmente pari a Euro 60.000, quale compenso variabile legato ad obiettivi di breve periodo; e
- (ii) un emolumento lordo variabile attualmente pari a Euro 40.000, quale compenso variabile legato ad obiettivi di medio lungo periodo.



Non sono previsti benefits aggiuntivi, fatta eccezione per l'utilizzo di un'autovettura messa a disposizione dalla Società ad uso promiscuo.

2) Amministratore Delegato e Chief Executive Officer

Parte fissa

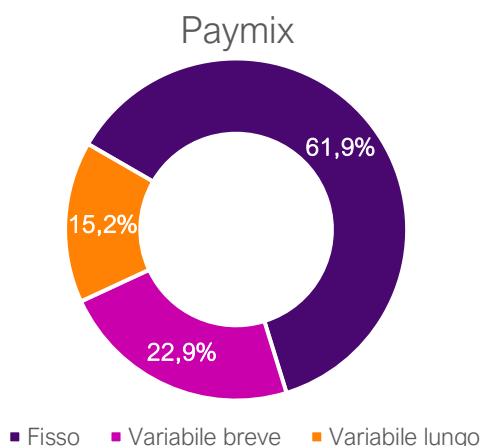
La remunerazione dell'Amministratore Delegato è rappresentata dalla componente fissa deliberata dall'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2021 ed è attualmente pari a Euro 15.000 lordi annui.

In aggiunta, il Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2021, previo parere del Collegio Sindacale, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine ha deliberato di riconoscere all'Amministratore Delegato una remunerazione fissa aggiuntiva pari ad Euro 180.000 lordi annui.

Parte variabile

Con riferimento alla parte variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2021, previo parere del Collegio Sindacale, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine ha previsto:

- (i) un emolumento lordo variabile attualmente pari a Euro 72.000, quale compenso variabile legato ad obiettivi di breve periodo; e
- (ii) un emolumento lordo variabile attualmente pari a Euro 48.000, quale compenso variabile legato ad obiettivi di medio lungo periodo.



Non sono previsti benefits aggiuntivi, fatta eccezione per l'utilizzo di un'autovettura messa a disposizione dalla Società ad uso promiscuo ed una soluzione abitativa.

3) Amministratori non esecutivi

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi (indipendenti o meno) è determinata in misura fissa e tale da attrarre, trattenere e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per la gestione del Gruppo e della Società ed è adeguata all'impegno, alla responsabilità e al contributo fornito, oltre al rimborso delle spese sostenute. La remunerazione degli Amministratori è fissata dall'Assemblea degli azionisti. L'Assemblea degli azionisti ha deliberato un compenso fisso pari a Euro 15.000 annui.

In favore di tali Amministratori non è stata prevista l'attribuzione di una componente variabile di remunerazione in quanto l'attività da questi svolta non è suscettibile di incidere direttamente sui risultati economici della Società, cui normalmente è collegata l'erogazione delle componenti variabili.

Alla remunerazione degli Amministratori si sommano eventualmente altri emolumenti relativi ad incarichi speciali conferiti ai singoli amministratori dal Consiglio di Amministrazione e alla partecipazione a organi costituiti all'interno del Consiglio.

Si precisa che in data 13 maggio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di determinare il compenso spettante ai membri di ciascun comitato costituito all'interno del Consiglio di amministrazione in Euro 4.220 lordi annui per ciascun componente, e di euro 5.060 lordi annui per ciascun Presidente di comitato.

La remunerazione prevista a favore degli amministratori indipendenti è la medesima prevista a favore degli altri amministratori non esecutivi: non sussiste, quindi, alcuna particolare politica retributiva per gli amministratori indipendenti.

Non sono previsti *benefits* aggiuntivi per gli amministratori non esecutivi.

4) Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è articolata allo scopo di focalizzare maggiormente il *management* sui risultati aziendali di lungo periodo e sulla creazione del valore.

La remunerazione si compone di

- una componente fissa relativa alla retribuzione dipendente con qualifica di dirigente;

- una componente variabile in denaro determinata sulla base di obiettivi annuali;
- una componente variabile in denaro determinata sulla base di obiettivi pluriennali.

Benefit

È prevista l'assegnazione di autovetture aziendali a uso promiscuo, una soluzione abitativa e l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile. È inoltre prevista l'assegnazione di una soluzione abitativa. È inoltre prevista l'assegnazione di una soluzione abitativa.

5) Collegio Sindacale

L'Assemblea in data 28 aprile 2023, ha stabilito un compenso annuo lordo pari a Euro 32.000, per il Presidente, e pari a Euro 22.000 per ciascun Sindaco Effettivo.

G. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI (FRINGE BENEFIT)

Non sono previsti *fringe benefits*, se non l'assegnazione di auto aziendale ad uso promiscuo per gli amministratori esecutivi con responsabilità strategiche e una soluzione abitativa per l'Amministratore Delegato.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l'assegnazione di autovetture aziendali a uso promiscuo e l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile. È altresì prevista l'assegnazione di una soluzione abitativa.

Il riconoscimento dei benefici non monetari viene effettuato in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa fiscale vigente.

H. CON RIFERIMENTO ALLE COMPONENTI VARIABILI, UNA DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE FINANZIARI E NON FINANZIARI, SE DEL CASO TENENDO CONTO DI CRITERI RELATIVI ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA, IN BASE AI QUALI VENGANO ASSEGNATE, DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO-LUNGO TERMINE, E INFORMAZIONI SUL LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE

Gli obiettivi di *performance* per l'erogazione delle componenti variabili sono descritti nel paragrafo F che precede.

I. CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELL'ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, SPECIFICANDO LA MISURA DELLA COMPONENTE VARIABILE DI CUI È PREVISTA L'EROGAZIONE IN FUNZIONE DEL LIVELLO DEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

I criteri per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base della remunerazione variabile di breve termine si basano sui risultati economici e di redditività conseguiti dalla Società. In linea generale, gli obiettivi sono basati sulla specifica attività svolta dalla Società e costituiscono indicatori della

capacità dell'azienda di produrre valore in modo sostenibile e di gestire il rischio connesso al proprio business nel medio-lungo periodo. Sul punto si rinvia al precedente paragrafo F.

Il Comitato Remunerazione e Nomine monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

J. INFORMAZIONI VOLTE AD EVIDENZIARE IL CONTRIBUTO DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI, E IN PARTICOLARE DELLA POLITICA IN MATERIA DI COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, ALLA STRATEGIA AZIENDALE, AL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E ALLA SOSTENIBILITÀ DELLA SOCIETÀ

Come descritto nel precedente Paragrafo F della Relazione, la Politica sulla Remunerazione è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e tiene conto della necessità di disporre, trattenerne e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società.

Coerentemente con tale finalità, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturata in modo tale da:

- a) bilanciare la remunerazione fissa e la remunerazione variabile con l'obiettivo di creare valore nel medio-lungo periodo in modo sostenibile per l'azienda;
- b) coordinare la retribuzione variabile al raggiungimento di obiettivi operativi e finanziari allineati con la creazione di valore nel medio-lungo periodo e i risultati effettivi raggiunti dalla Società;
- c) riconoscere adeguate remunerazioni per attrarre, motivare e trattenerne nel medio-lungo periodo persone dotate delle qualità individuali e professionali necessarie per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del business nel medio-lungo periodo.

K. 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 O VERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI "CLAW-BACK").

La componente di remunerazione variabile di breve termine è corrisposta successivamente all'approvazione del bilancio dell'anno di riferimento.

Il CRN verifica il raggiungimento degli obiettivi annuali e di medio-lungo periodo. Successivamente, il Consiglio di Amministrazione delibera l'erogazione degli importi maturati in occasione dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'anno di riferimento.

Inoltre, la corresponsione della porzione della componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi pluriennali avviene nel mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo all'ultimo anno del periodo di Long-Term Incentive (LTI) da parte dell'Assemblea.

La Società potrà chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili versate (o di trattenerne somme oggetto di differimento) determinate sulla base dei dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

L. 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

La Politica sulla Remunerazione non prevede piani di incentivazione basati su azioni o altri strumenti finanziari; pertanto, non sono in essere clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

M. LA POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La Politica non prevede la corresponsione di alcuna indennità in favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in caso di cessazione anticipata della carica e/o del rapporto di lavoro, ulteriori a quelle previste dai contratti collettivi di lavoro per i soggetti che siano titolari di un rapporto di lavoro dipendente.

Alla data della presente Relazione, non sono in essere accordi tra la Società e i componenti del Consiglio di Amministrazione che prevedano il pagamento di indennità in caso di cessazione o di risoluzione della carica di amministratore.

Il CFO, dirigente con responsabilità strategiche, è titolare di un rapporto di lavoro dipendente con qualifica dirigenziale regolato dal CCNL Dirigenti del terziario, che prevede, in caso di risoluzione del rapporto per volontà della Società, la corresponsione di una indennità di preavviso pari a dodici mensilità. Qualora il licenziamento risulti ingiustificato, alla predetta indennità si somma una indennità supplementare a titolo risarcitorio variabile tra dodici e diciotto mensilità.

Si segnala che per quanto attiene la liquidazione degli incentivi di breve termine la Società adotta il criterio di corrispondere il pagamento dell'importo maturato in base al raggiungimento degli obiettivi di *performance* a condizione che il beneficiario sia in forza al momento del pagamento e non dimissionario, salvo in caso di decesso, il beneficiario maturerà i relativi premi su base *pro-rata temporis*, considerando gli Obiettivi di *Performance* raggiunti a livello *target*.

N. INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

Agli Amministratori non sono riconosciute coperture assicurative diverse da quelle obbligatorie e dall'assicurazione per la copertura delle responsabilità derivanti dall'esercizio della propria carica, Polizza *Directors & Officers* (responsabilità civile e patrimoniale degli amministratori).

O. 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, VICE PRESIDENTE, ETC.)

La remunerazione degli amministratori indipendenti e degli amministratori che partecipano ai Comitati non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

La Politica sulla Remunerazione prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti che facciano parte dei Comitati

costituiti in seno al Consiglio per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società.

Per quanto riguarda gli amministratori ai quali sono attribuiti particolari incarichi, si rinvia a quanto indicato al precedente Paragrafo F.

P. INDICAZIONI CIRCA L'UTILIZZO DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO E, IN CASO POSITIVO, I CRITERI UTILIZZATI PER LA SCELTA DI TALI SOCIETÀ

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

Q. GLI ELEMENTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 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

Fermo restando quanto previsto al Paragrafo F con riferimento, rispettivamente, alle componenti della remunerazione di breve e lungo termine, in caso di circostanze eccezionali di cui all'art. 123-ter comma 3-bis del D.lgs. 58 del 1998¹, è prevista la possibilità - su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e previa attivazione della Procedura Operazioni con Parti Correlate - di derogare temporaneamente agli elementi della politica relativi alle remunerazioni fisse e variabili previste per le posizioni di Presidente, Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Troveranno applicazione, in tal caso, le disposizioni della procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate.

Per circostanze eccezionali si intendono a titolo esemplificativo e non esaustivo (i) la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, l'Amministratore Delegato e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata potrebbero limitare le possibilità delle società di attrarre manager con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa; o (ii) 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 ricompreso nella Politica; (iii) eventi eccezionali, non prevedibili e non riconducibili a responsabilità del management, che alterino significativamente il quadro competitivo e di business in cui opera la Società.

R. REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

Con riferimento alla remunerazione del Collegio Sindacale, si rinvia alla sezione F che precede.

¹ Ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF, comma 3-bis. La politica di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società e illustra il modo in cui fornisce tale contributo. Fermo quanto previsto dal comma 3-ter, le società sottopongono al voto dei soci la politica di remunerazione di cui al comma 3 con la cadenza richiesta dalla durata della politica definita ai sensi del comma 3, lettera a), e comunque almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica medesima. Le società attribuiscono compensi solo in conformità con la politica di remunerazione da ultimo approvata dai soci. In presenza di circostanze eccezionali le società possono derogare temporaneamente alla politica di remunerazione, purché la stessa preveda le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata e specifichi gli elementi della politica a cui si può derogare. Per circostanze eccezionali si intendono solamente 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.

SEZIONE II - COMPENSI PERCEPITI DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, NONCHE' DAI DIRETTORI GENERALI E DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

In relazione ai compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci, e in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la presente Sezione:

- nella prima parte, fornisce una rappresentazione chiara, adeguata 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, evidenziandone la coerenza con la politica sulla remunerazione approvata nell'esercizio precedente e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della società. Con riguardo alle componenti variabili, sono fornite informazioni sulle modalità con cui gli obiettivi di performance della politica delle remunerazioni di riferimento sono stati applicati, indicando gli obiettivi raggiunti in confronto con quelli previsti. È inoltre fornita indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale; si precisa che le remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2023 sono coerenti, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la politica sulla remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione con riferimento all'esercizio 2023 approvata dall'assemblea in data 16 marzo 2023. Inoltre, fornisce indicazione di come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente con riferimento alla sezione seconda della Relazione sulla Remunerazione;
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2023 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 a quello di riferimento 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 di riferimento;
- nella terza parte, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo 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 nonché dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La ragione per cui i compensi dei Dirigenti Strategici sono indicati in aggregato risiede nella circostanza che nessuno di essi ha percepito nell'esercizio 2023 un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso attribuito al Presidente o all'Amministratore Delegato.

PricewaterhouseCoopers S.P.A., soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio di IEG, ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della presente Seconda Sezione della Relazione.

PRIMA PARTE

1. VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE 2023

1.1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In data 31 luglio 2019 l'Assemblea della Società ha deliberato:

- (i) di assegnare a ciascun consigliere un compenso annuo di base, in denaro, di Euro 15.000 lordi. in ragione d'anno, ferma restando l'eventuale applicazione dell'art. 1, comma 718, della L. 27/12/2006 n. 296 (il "**Compenso Base**");
- (ii) che in aggiunta al Compenso Base il Consiglio di Amministrazione possa disporre della somma annua complessiva di ulteriori Euro 27.000,00 da attribuire, nel rispetto della politica sulla remunerazione approvata dalla società, agli amministratori nominati componenti dei Comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione;
- (iii) che in aggiunta al Compenso Base il Consiglio di Amministrazione possa disporre della somma annua complessiva di ulteriori Euro 500.000,00 da attribuire in parte quale compenso fisso, ossia indipendentemente dai risultati aziendali raggiunti (il "**Compenso Fisso**"), ed in parte quale compenso variabile, ossia legata al raggiungimento di specifici risultati aziendali in parte per obiettivi di breve durata ed in parte per obiettivi di media durata, secondo quanto sarà deliberato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e previo parere favorevole del Collegio Sindacale (il "**Compenso Variabile**").

Inoltre, nella medesima sede l'assemblea ha previsto che

- (i) eventuali compensi attribuiti agli amministratori per la partecipazione agli organi amministrativi di società partecipate da IEG dovranno essere riversati alla stessa capogruppo e che i compensi complessivamente assegnati ai singoli amministratori siano conformi ai limiti eventualmente stabiliti dalle norme di legge vigenti;
- (ii) che gli incrementi del compenso deliberati decorrano, per quanto riguarda il Compenso Base e il Compenso Fisso dalla Data di Avvio delle Negoziazioni; viceversa, per quanto riguarda il Compenso Variabile l'aumento prenda come riferimento l'esercizio 2019;
- (iii) che agli amministratori esecutivi il Consiglio possa, inoltre, attribuire, nel rispetto della politica sulla remunerazione approvata dalla società ed in aggiunta ai compensi sopra indicati, l'utilizzo di un'auto aziendale ad uso promiscuo.

Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 31 luglio 2019, coerentemente con quanto previsto dalla suddetta politica sulla remunerazione, ha deliberato di

- (i) determinare il compenso spettante ai membri di ciascun comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione in Euro 4.500 lordi annui per ciascun componente, in virtù della rinuncia dei presidenti alla maggiorazione prevista;
- (ii) di stabilire per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per l'Amministratore Delegato, un compenso annuo lordo di complessivi Euro 250.000 con decorrenza dalla Data di Avvio delle Negoziazioni così articolato:
 - a. Euro 150.000 lordi annui quali componente fissa, comprensiva della remunerazione dell'incarico di Amministratore Incaricato del Sistema del Controllo Interno e di Gestione dei Rischi;
 - b. Euro 100.000 lordi annui quale componente variabile.

Successivamente, l'Assemblea dell'8 giugno 2020 ha deliberato, con decorrenza dal 1 gennaio 2020, di confermare la precedente deliberazione incrementando il totale dei compensi attribuibili agli Amministratori esecutivi da euro 500.000 ad euro 550.000.

In data 5 agosto 2020, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato, con decorrenza 1 gennaio 2020, di incrementare la componente aggiuntiva della retribuzione spettante all'Amministratore Delegato di euro 50.000 lordi annui, così ripartita:

- a. Euro 180.000 lordi annui quali componente fissa, comprensiva della remunerazione dell'incarico di Amministratore Incaricato del Sistema del Controllo Interno e di Gestione dei Rischi;
- b. Euro 120.000 lordi annui quale componente variabile, di cui euro 72.000 legata ad obiettivi di breve periodo ed euro 48.000 ad obiettivi di medio-lungo periodo.

Si precisa che la remunerazione degli amministratori indipendenti non è legata ai risultati economici della Società.

Quanto sopra descritto ha regolato la determinazione dei compensi dell'Organo Amministrativo da gennaio ad aprile 2021. Le retribuzioni inerenti i mesi da maggio a dicembre 2021 sono state regolate dalla Delibera assembleare del 29 aprile 2021 e dalla Delibera del Consiglio di amministrazione del 13 maggio 2021.

In data 29 aprile 2021 l'Assemblea della Società ha deliberato:

- (i) di assegnare a ciascun consigliere un compenso annuo di base, in denaro, di Euro 15.000 in ragione d'anno, ferma restando l'eventuale applicazione dell'art. 1, comma 718, della L. 27/12/2006 n. 296 (il "**Compenso Base**");
- (ii) che in aggiunta al Compenso Base il Consiglio di Amministrazione possa disporre della somma annua complessiva di ulteriori Euro 27.000,00 da attribuire, nel rispetto della politica sulla remunerazione approvata dalla società, agli amministratori nominati componenti dei Comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione;
- (iii) che in aggiunta al Compenso Base il Consiglio di Amministrazione possa disporre della somma annua complessiva di ulteriori Euro 550.000,00 da attribuire in parte quale compenso fisso, ossia indipendentemente dai risultati aziendali raggiunti (il "**Compenso Fisso**"), ed in parte quale compenso variabile, ossia legata al raggiungimento di specifici risultati aziendali in parte per obiettivi di breve durata ed in parte per obiettivi di media durata, secondo quanto sarà deliberato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e previo parere favorevole del Collegio Sindacale (il "**Compenso Variabile**").

Inoltre, nella medesima sede l'assemblea ha previsto che

- (i) eventuali compensi attribuiti agli amministratori per la partecipazione agli organi amministrativi di società partecipate da IEG dovranno essere riversati alla stessa capogruppo e che i compensi complessivamente assegnati ai singoli amministratori siano conformi ai limiti eventualmente stabiliti dalle norme di legge vigenti;
- (ii) Il Consiglio, nel rispetto della politica di remunerazione, possa attribuire agli Amministratori esecutivi l'utilizzo di un'auto aziendale ad uso promiscuo (in misura tale che il compenso in natura non superi il valore di euro 5.000 annui) e, per gli Amministratori esecutivi provenienti da altra regione, la possibilità di utilizzo di un fabbricato, con obbligo di dimora in ragione

dell'incarico ricoperto, in misura tale che il compenso in natura in questione non superi l'importo di € 6.000,00 lordi annui.

Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 13 maggio 2021 ha deliberato di

- (i) determinare il compenso spettante ai membri di ciascun comitato costituito all'interno del Consiglio di amministrazione in Euro 4.220 lordi annui per ciascun componente, e di euro 5.060 lordi annui per ciascun Presidente di comitato;
- (ii) di stabilire per il Presidente del Consiglio di amministrazione, un compenso annuo lordo di aggiuntivo rispetto al Compenso Base Euro 250.000, di cui:
 - a. Euro 150.000 lordi annui quali Compenso Fisso;
 - b. Euro 100.000 lordi annui quale Componente Variabile;
 - c. l'attribuzione di una autovettura aziendale ad uso promiscuo il cui valore del compenso in natura non superi euro 5.000 annui.
- (iii) di stabilire per il l'Amministratore Delegato e CEO, un compenso annuo lordo di aggiuntivo rispetto al Compenso Base Euro 300.000, di cui:
 - a. Euro 180.000 lordi annui quali Compenso Fisso;
 - b. Euro 120.000 lordi annui quale Componente Variabile.
 - c. l'attribuzione di una autovettura aziendale ad uso promiscuo il cui valore del compenso in natura non superi euro 5.000 annui e l'attribuzione in uso di un appartamento con obbligo di dimora il cui valore del compenso in natura non superi euro 6.000 annui.

Non è previsto alcun trattamento di fine mandato ovvero conseguente all'anticipato scioglimento del rapporto, fatte salve le previsioni di legge. Con riferimento alle indennità previste in caso di scioglimento anticipato del rapporto di amministrazione o del suo mancato rinnovo, si rinvia al successivo Paragrafo 2.

1.2. PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nel corso dell'esercizio 2023 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dal Consigliere Lorenzo Cagnoni, già presidente all'inizio dell'esercizio e confermato nella carica dall'Assemblea del 29 aprile 2021 e dal Consigliere Maurizio Renzo Ermeti, subentrato nella carica di Presidente a far data 9 ottobre 2023 a seguito del decesso del Presidente Cagnoni avvenuto in data 5 settembre 2023.

Il compenso complessivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione Lorenzo Cagnoni per il periodo di riferimento e maturato nell'esercizio 2023 è stato pari a Euro 191.131, cui si aggiungono euro 6.769 quale valorizzazione dei *fringe benefits*.

Il compenso complessivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione Maurizio Ermeti pro quota per il periodo di riferimento e maturato nell'esercizio 2023 è stato pari a Euro 51.210, cui si aggiungono euro 758 quale valorizzazione dei *fringe benefits*.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione del Presidente Lorenzo Cagnoni nel corso dell'esercizio 2023.

Componente fissa

La componente fissa per l'esercizio 2023 è stata composta:

- da un compenso lordo di Euro 10.621 per la carica di consigliere di amministrazione;
- da un compenso complessivo lordo di Euro 103.250 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e le deleghe conferite.

Componente variabile

La componente variabile è stata legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* della Società. Per l'Esercizio 2023 la componente variabile della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata determinata in base a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2024 previa verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance da parte del Comitato Remunerazione e Nomine.

La componente variabile maturata per l'esercizio 2023 è stata composta:

- da euro 46.356,0 per il raggiungimento degli obiettivi di breve periodo;
- da euro 30.904, per il raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo.

Con particolare riferimento alla componente variabile gli obiettivi raggiunti hanno riguardato:

- Ricavi generati da manifestazioni estere come definiti a budget 2023, EBITDA Margin e Consolidato non inferiore a quanto previsto dal budget (obiettivi di breve periodo),

Obiettivi annuali

Indicatore	Peso	Target	Performance VS. Target	Payout VS. Target	Payout totale
Ricavi generati da manifestazioni estere	30%	Budget 2023	100%	100%	100%
EBITDA consolidato in cifra assoluta	35%	Budget 2023	121%	100%	
EBITDA margin	35%	Budget 2023	104%	100%	

- i Ricavi totali del triennio, l'EBT del triennio e il lancio di nuovi eventi internazionali (Obiettivi di medio-lungo periodo).

Obiettivi pluriennali

Indicatore	Peso	Target	Performance VS. Target	Payout VS. Target	Payout totale
Ricavi totali triennali	40%	Budget 2023	116%	100%	100%
EBT triennale	45%	Budget 2023	113%	100%	
Nuovi eventi internazionali	15%	Budget 2023	100%	100%	

Gli obiettivi di medio lungo periodo sono stati accantonati sulla base della quota di raggiungimento dell'obiettivo pluriennali imputabile all'esercizio 2023.

Con riferimento alle indennità previste in caso di scioglimento anticipato del rapporto di amministrazione o del suo mancato rinnovo, si rinvia al successivo paragrafo 2.

La proporzione tra i compensi fissi e variabili nell'ambito della remunerazione totale 2023 è la seguente: componente fissa 60%, variabile di breve periodo 24% e variabile di medio-lungo periodo 16%; per la definizione degli elementi inclusi nel calcolo, si rinvia alle tabelle incluse nella Sezione Seconda.

Al fine della determinazione del grado di raggiungimento degli obiettivi 2023 è stato preso quale riferimento il budget approvato a luglio 2022 in corrispondenza dell'approvazione del nuovo Business Plan.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione del Presidente Maurizio Renzo Ermeti pro quota per il periodo di riferimento nel corso dell'esercizio 2023.

Componente fissa

La componente fissa per l'esercizio 2023 è stata composta:

- da un compenso lordo di Euro 11.250 per la carica di consigliere di amministrazione;
- da un compenso complessivo lordo di Euro 28.470 pro quota per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e le deleghe conferite.

Componente variabile

La componente variabile è stata legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* della Società.

Per l'Esercizio 2023 la componente variabile della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata determinata in base a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2024 previa verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance da parte del Comitato Remunerazione e Nomine.

La componente variabile maturata per l'esercizio 2023 è stata composta:

- da euro 13.644,00 per il raggiungimento degli obiettivi di breve periodo;
- da euro 9.096,00, per il raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo.

Con particolare riferimento alla componente variabile gli obiettivi raggiunti hanno riguardato:

- Ricavi generati da manifestazioni estere come definiti a budget 2023, EBITDA Margin e Consolidato non inferiore a quanto previsto dal budget (obiettivi di breve periodo),

Obiettivi annuali

Indicatore	Peso	Target	Performance VS. Target	Payout VS. Target	Payout totale
Ricavi generati da manifestazioni estere	30%	Budget 2023	100%	100%	100%
EBITDA consolidato in cifra assoluta	35%	Budget 2023	121%	100%	
EBITDA margin	35%	Budget 2023	104%	100%	

- i Ricavi totali del triennio, l'EBT del triennio e il lancio di nuovi eventi internazionali (Obiettivi di medio-lungo periodo).

Obiettivi pluriennali

Indicatore	Peso	Target	Performance VS. Target	Payout VS. Target	Payout totale
Ricavi totali triennali	40%	Budget 2023	116%	100%	100%
EBT triennale	45%	Budget 2023	113%	100%	
Nuovi eventi internazionali	15%	Budget 2023	100%	100%	

Gli obiettivi di medio lungo periodo sono stati accantonati sulla base della quota di raggiungimento dell'obiettivo pluriennali imputabile all'esercizio 2023.

Con riferimento alle indennità previste in caso di scioglimento anticipato del rapporto di amministrazione o del suo mancato rinnovo, si rinvia al successivo paragrafo 2.

La proporzione tra i compensi fissi e variabili nell'ambito della remunerazione totale 2023 è la seguente: componente fissa 64%, variabile di breve periodo 22% e variabile di medio-lungo periodo 14%; per la definizione degli elementi inclusi nel calcolo, si rinvia alle tabelle incluse nella Sezione Seconda.

Al fine della determinazione del grado di raggiungimento degli obiettivi 2023 è stato preso quale riferimento il budget approvato a luglio 2022 in corrispondenza dell'approvazione del nuovo Business Plan.

1.3. AMMINISTRATORE DELEGATO

Nel corso dell'esercizio 2023 la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta da Corrado Peraboni il quale è stato cooptato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 dicembre 2019, confermato dall'assemblea dell'8 giugno 2020 e nominato, da ultimo, dall'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2021. Il compenso complessivo dell'Amministratore Delegato per l'esercizio 2023 è stato pari a Euro 315.000 cui si aggiungono Euro 6.522 quale valorizzazione dei *fringe benefits*.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dell'Amministratore Delegato nel corso dell'Esercizio 2023.

Componente fissa

La componente fissa per l'esercizio 2023 è stata composta:

- da un compenso lordo di Euro 15.000 per la carica di consigliere di amministrazione.
- da un compenso complessivo lordo di Euro 180.000 per la carica di Amministratore Delegato e le deleghe conferite.

Componente variabile

La componente variabile è stata legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* della Società. Per l'Esercizio 2023 la componente variabile della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata determinata in base a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2024 previa verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance da parte del Comitato Remunerazione e Nomine.

La componente variabile maturata per l'esercizio 2023 è stata composta:

- da euro 72.000 per il raggiungimento di due degli obiettivi di breve periodo;
- da euro 48.000 per il conseguimento della quota 2023 degli obiettivi di medio-lungo periodo;

Con particolare riferimento alla componente variabile gli obiettivi raggiunti hanno riguardato:

- Ricavi generati da manifestazioni estere come definiti a budget 2023, EBITDA Margin e Consolidato non inferiore a quanto previsto dal budget (obiettivi di breve periodo),

Obiettivi annuali

Indicatore	Peso	Target	Performance VS. Target	Payout VS. Target	Payout totale
Ricavi generati da manifestazioni estere	30%	Budget 2023	100%	100%	100%
EBITDA consolidato in cifra assoluta	35%	Budget 2023	121%	100%	
EBITDA margin	35%	Budget 2023	104%	100%	

- i Ricavi totali del triennio, l'EBT del triennio e il lancio di nuovi eventi internazionali (Obiettivi di medio-lungo periodo).

Obiettivi pluriennali

Indicatore	Peso	Target	Performance VS. Target	Payout VS. Target	Payout totale
Ricavi totali triennali	40%	Budget 2023	116%	100%	100%
EBT triennale	45%	Budget 2023	113%	100%	
Nuovi eventi internazionali	15%	Budget 2023	100%	100%	

Gli obiettivi di medio lungo periodo sono stati accantonati sulla base della quota di raggiungimento dell'obiettivo pluriennali imputabile all'esercizio 2023.

Con riferimento alle indennità previste in caso di scioglimento anticipato del rapporto di amministrazione o del suo mancato rinnovo, si rinvia al successivo paragrafo 2.

La proporzione tra i compensi fissi e variabili nell'ambito della remunerazione totale 2023 è la seguente: componente fissa 62%, variabile di breve periodo 23% e variabile di medio-lungo periodo 15%; per la definizione degli elementi inclusi nel calcolo, si rinvia alle tabelle incluse nella Sezione Seconda.

Al fine della determinazione del grado di raggiungimento degli obiettivi 2023 è stato preso quale riferimento il budget approvato a luglio 2022 in corrispondenza dell'approvazione del nuovo Business Plan

1.4. COMPONENTI DEI COMITATI INTERNI AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Comitato Remunerazione e Nomine

In data 29 aprile 2021 il Consiglio di amministrazione ha nominato componenti del Comitato Remunerazione e Nomine i consiglieri Valentina Ridolfi (non esecutivo, indipendente – nominata Presidente nella riunione del comitato del 13 maggio 2021), Andrea Pellizzari (non esecutivo, indipendente) e Maurizio Renzo Ermeti (non esecutivo).

Nel corso dell'Esercizio, il consigliere Maurizio Renzo Ermeti in data 9 ottobre 2023, a seguito della nomina a Presidente del Consiglio di Amministrazione, ha rinunciato alla carica di membro del Comitato Remunerazione e Nomine la cui composizione è stata integrata in pari data dal Consiglio di Amministrazione mediante la nomina del consigliere Alessandra Bianchi.

Nell'esercizio 2023 gli amministratori che hanno composto il Comitato Remunerazione e Nomine hanno percepito, oltre al compenso fissato per i componenti del Consiglio di Amministrazione ed il rimborso delle spese sostenute a essi spettante ai sensi dell'art. 21 dello Statuto, un ulteriore compenso pari a Euro 4.220 lordi annui per ciascun componente e di euro 5.060 per il presidente;

Comitato Controllo e Rischi

In data 29 aprile 2021 il Consiglio di amministrazione ha nominato componenti del Comitato Controllo e Rischi i consiglieri Daniela Della Rosa (non esecutivo, indipendente – nominata Presidente nella riunione del comitato del 12 maggio 2021), Alessandra Bianchi (non esecutivo, indipendente) e Simona Sandrini (non esecutivo).

Il Comitato Controllo e Rischi svolge anche funzione di Comitato Parti Correlate.

Nell'esercizio 2023 gli amministratori che hanno composto il Comitato Controllo e Rischi hanno percepito, oltre al compenso fissato per i componenti del Consiglio di Amministrazione ed il rimborso delle spese sostenute a essi spettante ai sensi dell'art. 21 dello Statuto, un ulteriore compenso pari a Euro 4.220 lordi annui per ciascun componente e di euro 5.060 per il presidente.

1.5. COLLEGIO SINDACALE

In data 28 aprile 2023 l'Assemblea ordinaria dell'Emittente ha nominato componenti del Collegio Sindacale Alessandra Pederzoli (Presidente) Fabio Pranzetti e Stefano Berti (Sindaci Effettivi), Luisa Renna e Meris Montemaggi (Sindaci Supplenti).

A seguito del decesso della Presidente Alessandra Pederzoli, in data 23 giugno 2023, è subentrata nel ruolo di Presidente del Collegio Sindacale Luisa Renna.

Il Collegio Sindacale attualmente in carica risulta dunque composto da Luisa Renna (Presidente), Stefano Berti e Fabio Pranzetti, quali sindaci effettivi, e Meris Montemaggi, quale sindaco supplente e rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025.

L'Assemblea 28 aprile 2023 ha stabilito un compenso annuo lordo pari a Euro 32.000, per il Presidente, e pari a Euro 22.000 per ciascun Sindaco Effettivo.

Nell'esercizio 2023, i componenti del Collegio Sindacale hanno percepito i compensi di seguito indicati:

- Euro 16.000 pro quota fino al 25 giugno 2023 per quanto riguarda il Presidente Alessandra Pederzoli;
- Euro 16.000 pro quota pro quota dal 23 giugno 2023 per la Presidente Luisa Renna;
- Euro 7.192 per quanto riguarda il sindaco effettivo Massimo Conti fino al 28 aprile 2023, che percepisce anche un compenso di euro 8.000 quale presidente dell'Organismo di Vigilanza dell'Emittente e di euro 3.000 quale Presidente dell'Organismo di Vigilanza di una società controllata;
- Euro 7.192 per quanto riguarda il sindaco effettivo Marco Petrucci fino al 28 aprile 2023,
- Euro 14.808 dal 28 aprile 2023, per quanto riguarda Stefano Berti;
- Euro 14.808 dal 28 aprile 2023, per quanto riguarda Fabio Pranzetti.

1.6. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

I meccanismi di incentivazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono coerenti con i compiti a loro assegnati e la remunerazione di tali soggetti è suddivisa in una componente fissa e una componente variabile. In termini generali, il pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è costituito da (i) una componente fissa annua lorda e (ii) una componente variabile di breve termine (su base annuale) e (iii) una componente variabile di medio-lungo termine (su base pluriennale). La corresponsione della remunerazione in denaro sub (ii) e (iii) è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali (in base ai budget ed al business plan approvati) e individuali.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l'assegnazione di autovetture aziendali a uso promiscuo, a titolo di fringe benefit (valore fringe benefit euro 4.035 per Dott.ssa Schiavina) e l'adesione ai piani previdenziali ed assicurativi integrativi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

applicabile. Per ciò che concerne la componente variabile di breve periodo si segnala che sono stati raggiunti gli obiettivi inerenti l'Ebitda consolidato e l'obiettivo di allentamento della tensione finanziaria per il triennio 2021-2023.

Sono stati inoltre conseguite le quote di obiettivo di LTI inerenti fatturato e EBT del triennio. La proporzione tra i compensi fissi e variabili nell'ambito della remunerazione totale 2023 è la seguente: componente fissa 75%, variabile di breve periodo 15% e variabile di medio-lungo periodo 10%; per la definizione degli elementi inclusi nel calcolo, si rinvia alle tabelle incluse nella Sezione Seconda. Al fine della determinazione del grado di raggiungimento degli obiettivi 2023 è stato preso quale riferimento il budget approvato a luglio 2022 in corrispondenza dell'approvazione del nuovo Business Plan.

2. ATTRIBUZIONE DI INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DELLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

Nel corso dell'esercizio 2023 non sono stati attribuiti indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

3. APPLICAZIONI DELLE DEROGHE PREVISTE DALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Non sono state applicate deroghe alla politica di remunerazione relativa all'esercizio 2023.

4. APPLICAZIONE DEI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (MALUS OVVERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI "CLAW-BACK")

La Società non ha applicato meccanismi di correzione ex post in relazione alla remunerazione erogata nell'Esercizio 2023.

5. INFORMAZIONI DI CONFRONTO

Di seguito è illustrato il confronto tra la variazione annuale:

- i) della remunerazione totale dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio sindacale, e del CFO. La tabella indica l'incremento/decremento della remunerazione rispetto agli esercizi precedenti.

Nome e Cognome	Carica	2023	2022	2021	2020	2019
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE						
Lorenzo Cagnoni	Presidente del CdA (fino al 5 settembre 2023)	-27,9%	16,4%	8,5%	-6,6%	45,4%
Maurizio Renzo Ermeti	Presidente del CdA (dal 09 ottobre 2023) - Consigliere / Componente Comitato Nomine e Remunerazione (fino al 09 ottobre 2023)	228,9%	-0,5%	8,5%	-6,6%	45,4%
Corrado Arturo Peraboni	C.E.O.	-0,3%	15,4%	37,0%	-	-
Alessandra Bianchi	Consigliere / Componente Comitato Controllo e Rischi	0,0%	-0,5%	69,8%	-	-
Daniela Della Rosa	Consigliere / Presidente Comitato Controllo Rischi	0,0%	0,9%	1,9%	29,4%	25,6%
Andrea Pellizzari	Consigliere / Componente Comitato Nomine Remunerazione	0,0%	50,0%	-	-	-
Valentina Ridolfi	Consigliere / Componente Comitato Nomine Remunerazione	0,0%	0,9%	1,9%	53,9%	533,4%
Simona Sandrini	Consigliere / Componente Comitato Controllo e Rischi	8,5%	-0,5%	18,8%	18,4%	40,7%
Gian Luca Brasini	Consigliere / Componente Comitato Controllo e Rischi	271,0%	n.a.	-	-	-
COLLEGIO SINDACALE						
Alessandra Pederzoli	Presidente (fino al 23/06/2023)	-50,0%	0,0%	64,8%	-	-
Massimo Conti	Sindaco Effettivo (fino al 28/04/2023)	-44,9%	0,0%	-42,9%	37,1%	1304,6%
Marco Petrucci	Sindaco Effettivo (fino al 28/04/2023)	-67,3%	0,0%	-38,0%	68,0%	-11,9%
Luisa Renna	Presidente (dal 24/06/2023)	n.a.	n.a.	64,8%	-	-
Fabio Pranzetti	Sindaco Effettivo (dal 28/04/2023)	n.a.	n.a.	-42,9%	37,1%	1304,6%
Stefano Berti	Sindaco Effettivo (dal 28/04/2023)	n.a.	n.a.	-38,0%	68,0%	-11,9%
Dirigenti con Responsabilità Strategiche						
Teresa Schiavina	Group CFO	921,1%	n.a.			

ii) dei risultati della Società (variazione % annuale);

	2023	2022	2021	2020	2019
RICAVI TOTALI	32,4%	56,5%	28,4%	-55,3%	11,8%
RISULTATO OPERATIVO	47740,7%	-101,9%	-113,2%	-189,8%	25,9%
PATRIMONIO NETTO	13,3%	1,0%	0,4%	-12,3%	4,6%

iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione. risultati della Società (variazione % annuale);

	2023	2022	2021	2020	2019
FTE	684	592,66	511,92	490	564,5
VARIAZIONI RETRIBUZIONI MEDIE	-2,4%	23,4%	15,4%	-29,5%	-2,2%

La retribuzione annua media lorda è stata calcolata dividendo il costo per “Salari e Stipendi” per il numero dei dipendenti FTE (*Full Time Equivalent*).

6. INFORMAZIONI SU COME LA SOCIETÀ ABBA TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA SULLA SECONDA SEZIONE DELLA RELAZIONE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 28 aprile 2023 ha approvato la Sezione II della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2022 con n. 47.772.190 voti favorevoli (100% dei presenti).

Rimini, li 19 marzo 2024

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Maurizio Ermeti

PARTE SECONDA

RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO

Le informazioni di cui alle seguenti tabelle sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate con riferimento all'esercizio 2021. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo o di dirigente con responsabilità strategiche.

Tabella 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Tabella 1												
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche												
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili non equity: Bonus e altri (3a)	Compensi variabili non equity: Partecipazione agli utili (3b)	Benefici non monetari (4)	Altri compensi (5)	Totale (6)	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
Lorenzo Cagnoni	Presidente del CdA	01/01/2023-05/09/2023	Appr. Bilancio 2023 o integrazione con BolognaFiere S.p.A.									
Compensi società che redige il bilancio				113.871		77.260		5.464		196.595		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				113.871		77.260		5.464		196.595		
Maurizio Renzo Ermeti	Presidente del CdA	09/10/2023-31/12/2023	Appr. Bilancio 2023 o integrazione con BolognaFiere									
Compensi società che redige il bilancio				28.470		22.740		758		51.968		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				28.470		22.740		758		51.968		
Corrado Arturo Peraboni	C.E.O.	01/01/2023-31/12/2023	Appr. Bilancio 2023 o integrazione con BolognaFiere S.p.A.									
Compensi società che redige il bilancio				195.000		120.000		6.522		321.522		
Compensi da altre società del Gruppo												
Totale				195.000		120.000		6.522		321.522		
Alessandra Bianchi	Consigliere / Componente Comitato Controllo e Rischi	01/01/2023-31/12/2023	Appr. Bilancio 2023 o integrazione con BolognaFiere									
Compensi società che redige il bilancio				15.000	4.220					19.220		
Compensi da altre società del Gruppo												
Totale				15.000	4.220					19.220		
Daniela Della Rosa	Consigliere / Presidente Comitato Controllo Rischi	01/01/2023-31/12/2023	Appr. Bilancio 2023 o integrazione con BolognaFiere									
Compensi società che redige il bilancio				15.000	5.060					20.060		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				15.000	5.060					20.060		
Maurizio Renzo Ermeti	Consigliere / Componente Comitato Nomine e Remunerazione	01/01/2023 - 08/10/2023	Appr. Bilancio 2023 o integrazione con BolognaFiere									
Compensi società che redige il bilancio				11.250						11.250		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				11.250	0					11.250		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili non equity: Bonus e altri (3a)	Compensi variabili non equity: Partecipazione agli utili (3b)	Benefici non monetari (4)	Altri compensi (5)	Totale (6)	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
Andrea Pellizzari	Consigliere / Componente Comitato Remunerazione e Nomine	01/01/2023-31/12/2023	Appr. Bilancio 2023 o integrazione con BolognaFiere S.p.A.									
Compensi società che redige il bilancio				15.000	4.220					19.220		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				15.000	4.220					19.220		
Valentina Ridolfi	Consigliere / Presidente Comitato Remunerazione	01/01/2023-31/12/2023	Appr. Bilancio 2023 o integrazione con BolognaFiere									
Compensi società che redige il bilancio				15.000	5.060					20.060		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				15.000	5.060					20.060		
Simona Sandrini	Consigliere / Componente Comitato Controllo e Rischi	01/01/2023-31/12/2023	Appr. Bilancio 2023 o integrazione con BolognaFiere									
Compensi società che redige il bilancio				15.000	4.220					19.220		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				15.000	4.220					19.220		
Gian Luca Brasini	Consigliere fino all'08/10/2023/ Amministratore esecutivo (dal 09/10/2023)	01/01/2023-31/12/2023	Appr. Bilancio 2023 o integrazione con BolognaFiere S.p.A.									
Compensi società che redige il bilancio				19.000						19.000		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				19.000	0					19.000		
Alessandra Pederzoli	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2023 - 28/06/2023	Assemblea Approvazione Bilancio 2022									
Compensi società che redige il bilancio				16.000						16.000		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				16.000						16.000		
Massimo Conti	Sindaco Effettivo	1/1/2023 - 28/04/2023	Assemblea Approvazione Bilancio 2022									
Compensi società che redige il bilancio				7.192					8.000	15.192		
Compensi altre società del Gruppo									3.000	3.000		
Totale				7.192					11.000	18.192		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili non equity: Bonus e altri (3a)	Compensi variabili non equity: Partecipazione agli utili (3b)	Benefici non monetari (4)	Altri compensi (5)	Totale (6)	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
Marco Petrucci	Sindaco Effettivo	1/1/2023 - 28/04/2023	Assemblea Approvazione Bilancio 2022									
Compensi società che redige il bilancio				7.192						7.192		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				7.192						7.192		
Luisa Renna	Presidente del Collegio Sindacale	28/06/2023 - 31/12/2023	Assemblea Approvazione Bilancio 2025									
Compensi società che redige il bilancio				16.000						16.000		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				16.000						16.000		
Fabio Pranzetti	Sindaco Effettivo	28/04/2023 - 31/12/2023	Assemblea Approvazione Bilancio 2025									
Compensi società che redige il bilancio				14.808						14.808		
Compensi altre società del Gruppo										0		
Totale				14.808						14.808		
Stefano Berti	Sindaco Effettivo	28/04/2023 - 31/12/2023	Assemblea Approvazione Bilancio 2025									
Compensi società che redige il bilancio				14.808						14.808		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				14.808						14.808		
Teresa Schiavina	Dirigente con Responsabilità strategiche											
Compensi società che redige il bilancio				150.000		50.000		4.035		204.035		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				150.000		50.000		4.035		204.035		

LEGENDA

Nei **“Compensi fissi”** sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

I **“Compensi per la partecipazione a comitati”** vanno indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Nella colonna **“Bonus e altri incentivi”** sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna **“Partecipazione agli utili”**, l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna **“Benefici non monetari”** è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi a quelli previsti dai CCNL di riferimento.

Nella colonna **“Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro”** sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

Nella colonna **“Altri compensi”** sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna **“Fair value dei compensi equity”** è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

Nella colonna (6) **“Totale”** sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetaria a favore del Presidente, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici

Cognome e nome	Carica (B)	Piano (1)	Bonus dell'anno (2)			Bonus di anni precedenti (3)			Altri Bonus (4)
			Erogabile/Erogato (A)	Differito (B)	Periodo di differimento (C)	Non più erogabili (A)	Erogati/Erogabili (B)	Ancora Differiti (C)	
Lorenzo Cagnoni (fino al 5 settembre 2023)	Presidente del CdA								
Compensi società che redige il bilancio		2021-2023	46.356	30.904	2023				
Compensi altre società del Gruppo									
Totale			46.356	30.904			0		
Maurizio Ermeti (dal 9 ottobre 023)	Presidente del CdA								
Compensi società che redige il bilancio		2021-2023	13.644	9.096	2023				
Compensi altre società del Gruppo									
Totale			13.644	9.096			0		
Corrado Arturo Peraboni	Amministratore Delegato								
Compensi società che redige il bilancio		2021-2023	72.000	48.000	2023				
Compensi altre società del Gruppo									
Totale			72.000	48.000			0		
Teresa Schiavina	Dirigente con Responsabilità Strategiche								
Compensi società che redige il bilancio		2021-2023	30.000	20.000	2023				0
Compensi altre società del Gruppo									
Totale			30.000	20.000		0	0		0

LEGENDA

Nella “Colonna 2A” è indicato il bonus di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. *upfront*).

Nella “Colonna 2B” è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. bonus differito).

Nella “Colonna 3A” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

Nella “Colonna 3B” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio ed erogati nel corso dell'esercizio o erogabili.

Nella “Colonna 3C” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti.

La somma degli importi indicati nelle colonne 3A, 3B e 3C corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne 2B e 3C dell'esercizio precedente.

Nella colonna “Altri Bonus” sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2022	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2023	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2023	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2023
Lorenzo Cagnoni	Presidente		13.000			13.000
Corrado Arturo Peraboni	Amministratore Delegato	ITALIAN EXHIBITION GROUP S.P.A.	16.282			16.282
Alessandra Bianchi	Amministratore non esecutivo		0			0
Daniela Della Rosa	Amministratore non esecutivo		0			0
Maurizio Renzo Ermeti	Amministratore non esecutivo		0			0
Marino Gabellini	Amministratore non esecutivo (dal 29/4/2021)		0			0
Andrea Pellizzari	Amministratore non esecutivo (dal 29/4/2021)	ITALIAN EXHIBITION GROUP S.P.A.	3000			3.000
Valentina Ridolfi	Amministratore non esecutivo		0			0
Simona Sandrini	Amministratore non esecutivo		0			0
Catia Guerrini	Amministratore non esecutivo (fino al 29/4/2021)		0			0
Fabio Sebastiano	Amministratore non esecutivo (fino al 29/04/2021)		0			0
Alessandra Pederzoli	Presidente del Collegio Sindacale		0			0
Massimo Conti	Sindaco effettivo		0			0
Marco Petrucci	Sindaco Effettivo	ITALIAN EXHIBITION GROUP S.P.A.	967			967

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2022	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2023	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2023	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2023
Teresa Schiavina	ITALIAN EXHIBITION GROUP S.P.A.	0	0	0	0

*Le informazioni presenti in questa tabella afferiscono al *Chief Financial Officer*.