



# **Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti**

## **2022**

# Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti 2022

*Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e  
84-quater del Regolamento Emittenti  
Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2022*

Emittente: GVS S.p.A.

Sito Web: [www.gvs.com](http://www.gvs.com)

Esercizio cui si riferisce la Relazione: 2021/2022

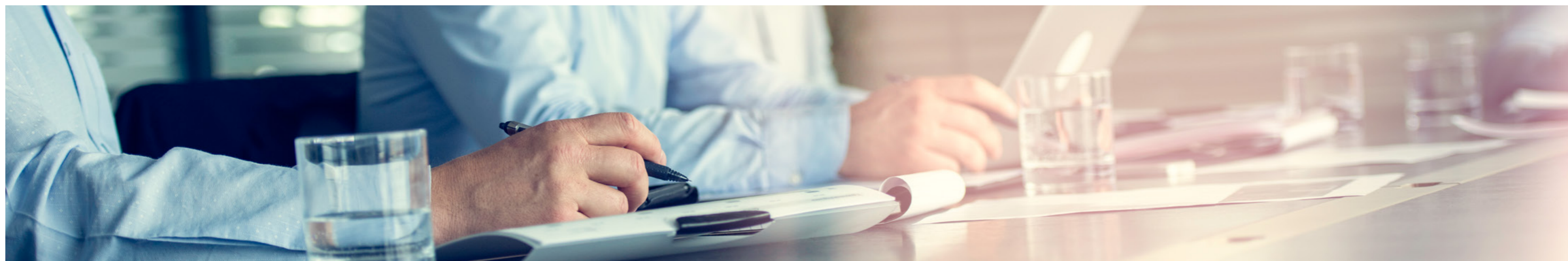
Data di approvazione della Relazione: 22 marzo 2022

# Sommario

<b>01</b>	<b>Premessa</b>	<b>6</b>
<b>02</b>	<b>Introduzione</b>	<b>10</b>
	<b>Sezione I</b>	<b>14</b>
	1. Politica in materia di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	16
	(A) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione, ruoli nonché organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica	16
	(B) Comitato Nomine e Remunerazione, composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale Comitato	17
	(C) Componenti relative al compenso e alle condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione	19
	(D) Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione	19
	(E) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, i principi che ne sono alla base, durata, e descrizione dei cambiamenti rispetto alla Politica di Remunerazione 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	19
	(F) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione	21
	(G) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	28
	(H) Descrizione degli obiettivi di <i>performance</i> , finanziari e non finanziari, tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate le componenti variabili	28
	(I) Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di	28

<i>performance</i> alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione e misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi	
(J) Informazioni volte a evidenziare il contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine della società e alla sostenibilità della società	29
(K) Termini di maturazione dei diritti (c.d. <i>vesting period</i> ) e sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione <i>ex post</i> della componente variabile	29
(L) Informazioni sulle clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione	30
(M) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	30
(N) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	31
(O) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi	31
(P) Società utilizzate come riferimento per la definizione della politica retributiva	31
(Q) Elementi della politica delle remunerazioni derogabili in presenza di circostanze eccezionali e le relative condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata	33
2. Politica in materia di Remunerazione del Collegio Sindacale	33

<b>03</b>	<b>Sezione II</b>	<b>34</b>
	PARTE PRIMA - VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	36
	PARTE SECONDA - RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO	41



# Definizioni

<b>Assemblea</b>	L'assemblea di GVS.
<b>Amministratore/i o Consigliere/i</b>	Singolarmente o collettivamente, a seconda dei casi, i componenti del Consiglio di Amministrazione.
<b>Amministratore Delegato</b>	L'amministratore delegato di GVS.
<b>Cash Conversion</b>	L'ammontare di cassa generato dalla gestione caratteristica del <i>business</i> .
<b>Codice di Corporate Governance o Codice</b>	Il Codice di <i>Corporate Governance</i> delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, applicabile da parte degli emittenti a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020 e accessibile al pubblico sul sito internet di Borsa Italiana ( <a href="http://www.borsaitaliana.it">www.borsaitaliana.it</a> ).
<b>Cod. civ. o c.c.:</b>	Il codice civile.
<b>Consiglio di Amministrazione o Consiglio</b>	Il consiglio di amministrazione dell'Emittente.
<b>Collegio Sindacale</b>	Il collegio sindacale di GVS.
<b>Comitato Nomine e Remunerazione</b>	Il comitato per le nomine e la remunerazione costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di GVS ai sensi del Principio XI del Codice di <i>Corporate Governance</i> e integrante le funzioni delineate dalle Raccomandazioni n. 19 e n. 25 del Codice medesimo.
<b>Comitati</b>	Collettivamente, i comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione.
<b>Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità</b>	Il comitato per il controllo, i rischi e la sostenibilità costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di GVS ai sensi del Principio XI del Codice di <i>Corporate Governance</i> e integrante le funzioni delineate dalla Raccomandazione n. 35 del Codice medesimo.
<b>Data di Avvio delle Negoziazioni</b>	La data di inizio delle negoziazioni delle azioni di GVS sul mercato telematico azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. ( <i>i.e.</i> 19 giugno 2020).
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	I soggetti che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa, secondo la definizione di cui all'Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato.
<b>Earning per Share</b>	La "quota virtuale" di utile netto disponibile per gli azionisti, calcolata dividendo l'utile netto disponibile, come da bilancio consolidato approvato, per il numero medio di azioni nell'esercizio di riferimento.
<b>EBITDA Adjusted (Organico)</b>	Indica l'EBITDA del periodo rettificato dei proventi e oneri operativi che, per la loro natura, ci si attende ragionevolmente che non si ripeteranno nei periodi futuri, netto dall'EBITDA derivante da eventuali operazioni straordinarie frutto di M&A concluse in corso d'anno e non rientranti nel <i>budget</i> approvato della Società.
<b>Euronext Milan o EXM</b>	Il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
<b>Esercizio</b>	L'esercizio sociale a cui si riferisce la Relazione.
<b>Fatturato Complessivo (Organico)</b>	Indica il Fatturato complessivo della Società netto del fatturato derivante da eventuali operazioni straordinarie frutto di operazioni M&A concluse in corso d'anno e non rientranti nel <i>budget</i> approvato della Società.

<b>Gruppo GVS o Gruppo</b>	Congiuntamente l'Emittente e le società da questa direttamente o indirettamente controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.
<b>GVS o Società o Emittente</b>	GVS S.p.A., società con sede in Zola Predosa (BO), Via Roma n. 50 - capitale sociale euro 1.750.000,00 i.v., C.F., P. IVA e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Bologna 00644831208.
<b>Obiettivi di Performance di Gruppo</b>	Gli obiettivi di natura finanziaria della Società, individuati su base annuale, ai fini della determinazione dell'ammontare del MBO dell'Amministratore Delegato, degli altri amministratori esecutivi, e di ciascuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
<b>Obiettivi di Performance Individuali</b>	Gli obiettivi individuali attribuiti su base annuale agli amministratori esecutivi, diversi dall'Amministratore Delegato, e ciascuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ai fini della determinazione dell'ammontare del MBO. Tali obiettivi includono, o possono includere, tra gli altri, obiettivi di natura non finanziaria, con particolare riferimento a parametri connessi con la materia ambientale e con l'area qualità, e possono riguardare ad esempio: (i) sviluppo prodotti in linea con le nuove esigenze regolamentari e riduzione reclami clienti; (ii) temi connessi alla sicurezza sul lavoro; (iii) certificazioni ambientali e qualitative; (iv) collaborazioni con enti di formazione sul territorio per lo sviluppo di nuove competenze e orientamento alle professioni; (v) ottimizzazione flussi logistici.
<b>Obiettivi Annuali Strategici di Gruppo</b>	Gli obiettivi strategici per lo sviluppo della Società, individuati su base annuale, ai fini della determinazione dell'ammontare del MBO dell'Amministratore Delegato, degli altri amministratori esecutivi, e ciascuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Tali obiettivi includono, o possono includere, tra gli altri, (i) obiettivi di M&A; (ii) Obiettivi di espansione geografica; (iii) obiettivi di miglioramento delle <i>policy</i> ESG.
<b>Piano MBO</b>	Il piano di incentivazione monetaria di breve termine c.d. <i>management by objectives</i> a favore di alcuni amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
<b>Politica di Remunerazione o Politica</b>	La politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del Collegio Sindacale.
<b>Regolamento Emittenti</b>	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.
<b>Regolamento Mercati</b>	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 20249 del 2017 in materia di mercati.
<b>Regolamento Parti Correlate</b>	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 (come successivamente modificato) in materia di operazioni con parti correlate.
<b>Relazione</b>	La presente relazione che le società sono tenute a redigere ai sensi dell'art. 123-ter TUF.
<b>Statuto</b>	Lo statuto sociale di GVS in vigore.
<b>Total Shareholder Return</b>	Il complessivo ritorno per un azionista dato dall'incremento del prezzo del titolo durante un arco temporale di riferimento e dai dividendi eventualmente corrisposti nel medesimo periodo, rispetto all'andamento dell'indice FTSE.
<b>TUF o Testo Unico della Finanza</b>	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.



01.

# Premessa



## Premessa

GVS S.p.A. (“**GVS**” o la “**Società**”) è una società italiana, a capo del Gruppo GVS, che offre soluzioni avanzate di filtrazione per molteplici applicazioni in diversi settori altamente regolamentati essendo uno dei maggiori produttori mondiali di componenti e materiali filtranti. Il Gruppo è un produttore integrato verticalmente in grado di offrire soluzioni altamente tecnologiche che consentono di adattare una vasta gamma di filtri, membrane e altre tecnologie filtranti alle specifiche esigenze dei clienti.

Il Consiglio di Amministrazione di GVS, nella riunione del 22 marzo 2022, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione riunitosi in data 21 marzo 2022, ha esaminato e approvato la presente relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti dalla Società per l'esercizio al 31 dicembre 2021 in ottemperanza al combinato disposto degli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti e dallo Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti in vigore alla data della Relazione.

La Relazione si articola nei seguenti capitoli principali:

### 1. INTRODUZIONE:

intesa a illustrare preliminarmente e sinteticamente la struttura di *corporate governance* della Società, con particolare riferimento alla composizione degli organi di amministrazione e controllo.

### 2. SEZIONE I: INTESA AD ILLUSTRARE, INTER ALIA:

- (i) la politica adottata e gli scopi perseguiti dalla Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche di GVS e dei componenti degli organi di controllo;
- (ii) le procedure adottate dalla Società per l'adozione, l'attuazione e la valutazione periodica della politica di remunerazione.

In particolare:

- (a) indica come contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società ed è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della società;
- (b) definisce le diverse componenti della remunerazione che possono essere riconosciute. In caso di attribuzione di remunerazione variabile, stabilisce criteri per il riconoscimento di tale remunerazione chiari, esaustivi e differenziati, basati su obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa;
- (c) specifica gli elementi della politica ai quali, in presenza di circostanze eccezionali indicate nell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF, è possibile derogare e le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.

### 3. SEZIONE II:

deputata a fornire ed illustrare, analiticamente per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- (i) le voci che compongono la remunerazione individuale, ivi compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- (ii) i compensi corrisposti a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla Società e/o dalle società del Gruppo;
- (iii) i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento; e
- (iv) la maniera in cui la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della relazione.

La Sezione II, ai sensi dell'art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti Consob, riporta altresì, in apposite tabelle, i dati relativi alle partecipazioni detenute - nella Società e in società da questa controllate - dagli Amministratori, dai Sindaci e dai 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 Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ai sensi del citato art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF, mentre la deliberazione dell'Assemblea sulla prima sezione è vincolante, ai sensi del citato art. 123-ter, comma 6 del TUF, l'Assemblea dovrà deliberare in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione, con deliberazione non vincolante.

La presente Relazione sarà sottoposta al voto della Assemblea ordinaria convocata in data 28 aprile 2022.

Al fine di consentire agli azionisti di GVS di acquisire un'adeguata informativa in merito ai contenuti della Relazione e di esprimere il proprio voto in maniera sufficientemente informata, la Relazione viene depositata presso la sede sociale di GVS e pubblicata sul sito internet della Società ([www.gvs.com](http://www.gvs.com)), in ottemperanza ai termini di cui all'articolo 123-ter, comma 1, TUF, nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato “eMarket STORAGE”, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

## Introduzione

GVS è una società avente azioni ordinarie quotate sul mercato regolamentato gestito da Borsa Italiana S.p.A.

Alla data della presente Relazione, il capitale sociale di GVS deliberato, sottoscritto e versato è pari a Euro [1.750.000], suddiviso in [175.000.000] azioni ordinarie, interamente liberate, prive di valore nominale.

### ORGANO AMMINISTRATIVO

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto da 9 membri, di seguito elencati:

Carica	Nome	In carica dal	In carica fino al
<b>Presidente</b>	Grazia Valentini	18 marzo 1987	Approvazione bilancio al 31/12/2022
<b>Amministratore Delegato</b>	Massimo Scagliarini	24 luglio 1990	Approvazione bilancio al 31/12/2022
<b>Consigliere Delegato</b>	Marco Scagliarini	24 luglio 1990	Approvazione bilancio al 31/12/2022
<b>Consigliere Delegato</b>	Mario Saccone	23 luglio 2010	Approvazione bilancio al 31/12/2022
<b>Consigliere Delegato</b>	Matteo Viola	23 maggio 2018	Approvazione bilancio al 31/12/2022
<b>Consigliere</b>	Nadia Buttignol	19 giugno 2020	Approvazione bilancio al 31/12/2022
<b>Consigliere</b>	Arabella Caporello	19 giugno 2020	Approvazione bilancio al 31/12/2022
<b>Consigliere</b>	Alessandro Nasi	19 giugno 2020	Approvazione bilancio al 31/12/2022
<b>Consigliere</b>	Michela Schizzi	19 giugno 2020	Approvazione bilancio al 31/12/2022

Il Consiglio di Amministrazione di GVS in carica alla data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea ordinaria dell'Emittente in data 13 marzo 2020 e rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2022. A far data dalla chiusura dell'Esercizio, nessun componente del Consiglio di Amministrazione ha cessato di ricoprire la propria carica, né sono intervenuti cambiamenti nella composizione del Consiglio di Amministrazione di GVS.

In data 13 marzo 2020, il Consiglio di Amministrazione di GVS ha istituito:

**(a) il Comitato Nomine e Remunerazioni**, composto da tre consiglieri non esecutivi e in maggioranza indipendenti ai sensi del Codice di *Corporate Governance*:

- i) **Michela Schizzi**, Presidente;
- ii) **Alessandro Nasi**, Consigliere;
- iii) **Grazia Valentini**, Consigliere.

Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno, in linea con quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance*, che almeno un componente del Comitato Nomine e Remunerazioni possieda un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Per maggiori informazioni sulle competenze e sul ruolo del Comitato Nomine e Remunerazioni nella definizione della politica di remunerazione, si veda il paragrafo 3.3 della Relazione.

**(b) il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità**, composto da tre consiglieri non esecutivi e in maggioranza indipendenti ai sensi del Codice di *Corporate Governance*:

- i) **Arabella Caporello**, Presidente;
- ii) **Nadia Buttignol**, Consigliere;
- iii) **Michela Schizzi**, Consigliere.

Si segnala che, nonostante il Codice di *Corporate Governance* richieda solo la maggioranza di componenti indipendenti, tutti i componenti del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità sono in possesso dei requisiti di indipendenza. Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre ritenuto opportuno che, in linea con quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance*, almeno un componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità possieda un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria e di gestione dei rischi.

## Organo di controllo

Alla data della presente Relazione il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti, di seguito elencati:

Carica	Nome	In carica dal	In carica fino al
<b>Presidente</b>	Patrizia Lucia Maria Riva	19 giugno 2020	Approvazione bilancio al 31/12/2022
<b>Sindaco Effettivo</b>	Stefania Grazia	19 giugno 2020	Approvazione bilancio al 31/12/2022
<b>Sindaco Effettivo</b>	Francesca Sandrolini	19 giugno 2020	Approvazione bilancio al 31/12/2022
<b>Sindaco Supplente</b>	Daniela Baesi	19 giugno 2020	Approvazione bilancio al 31/12/2022
<b>Sindaco Supplente</b>	Mario Difino	19 giugno 2020	Approvazione bilancio al 31/12/2022

## Società di Revisione

Con delibera del 14 febbraio 2020 l'Assemblea degli azionisti dell'Emittente ha approvato, con efficacia subordinata all'ammissione delle azioni alle negoziazioni sul mercato telematico azionario (oggi Euronext Milan) gestito da Borsa Italiana S.p.A., il conferimento a PricewaterhouseCoopers S.p.A. l'incarico di revisione legale dei conti ai sensi dell'art. 17 del richiamato decreto legislativo n. 39 del 2010, come successivamente modificato dal decreto legislativo n. 135 del 2016, per gli esercizi 2020-2028, in sostituzione dell'incarico già conferito in data 18 aprile 2019, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 39 del 2010 e dell'articolo 2409-bis e seguenti del Codice Civile, con riferimento al bilancio d'esercizio e consolidato dell'Emittente per il triennio 2019-2021. Sempre con delibera del 14 febbraio 2020, l'Assemblea degli azionisti dell'Emittente ha approvato, con efficacia subordinata all'ammissione delle Azioni alle negoziazioni sul mercato telematico azionario (oggi Euronext Milan) gestito da Borsa Italiana S.p.A., il conferimento alla Società di Revisione dell'incarico per la revisione limitata del bilancio consolidato abbreviato semestrale dell'Emittente per i semestri che si chiuderanno al 30 giugno degli esercizi 2020-2028.

## Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Rivestono la posizione di dirigenti con responsabilità strategiche della Società, alla data di approvazione della presente Relazione, le seguenti persone:

- Mario Saccone;
- Matteo Viola;
- Pierre Dizier;
- Luca Querzè;
- Luca Zanini;
- Paola Musuraca.

Per ulteriori informazioni di *corporate governance* e sulla composizione degli organi sociali della Società, si prega di far riferimento alle informazioni disponibili sul sito internet di GVS ([www.gvs.com](http://www.gvs.com)).





GVS

02.

# Sezione I

## Sezione I

La presente **Sezione I** della Relazione sulla Remunerazione illustra in modo chiaro e comprensibile la politica in materia di remunerazione adottata dalla Società (la "**Politica di Remunerazione**").

La Politica di Remunerazione resterà in vigore sino alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022 e rinnovo del Consiglio di Amministrazione.

### 1. Politica in materia di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

**(A) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione, ruoli nonché organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica**

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

Al Consiglio di Amministrazione è riservata, in via esclusiva e non delegabile, la competenza a definire ed approvare la Politica di Remunerazione, sulla base della proposta formulata dal Comitato Nomine e Remunerazione (la cui composizione e i cui compiti sono illustrati nel successivo **paragrafo B**).

La Politica di Remunerazione così come descritta nella presente Relazione sarà efficace (salvo modifiche) sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022, e resterà in vigore sino all'approvazione di una nuova politica per il successivo periodo. Responsabili della corretta attuazione della Politica di Remunerazione sono il Consiglio di Amministrazione e, il Comitato Nomine e Remunerazione, nell'esercizio dei compiti di seguito descritti.

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è determinata dal Consiglio di Amministrazione, in coerenza con la Politica di Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale e, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e, nei limiti del compenso complessivo eventualmente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. e dell'art. 22 dello Statuto.

**(B) Comitato Nomine e Remunerazione, composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale Comitato**

In data 13 marzo 2020 il Consiglio di Amministrazione ha nominato, con efficacia a partire dalla Data di Avvio delle Negoziazioni, i componenti del Comitato Nomine e Remunerazione, in numero pari a 3, che rimarranno in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022.

Il Comitato Nomine e Remunerazione è costituito dai seguenti tre amministratori non esecutivi, due dei quali indipendenti, ai sensi del combinato disposto degli artt. 147-ter, comma 4 e 148, comma 3, del TUF e della Raccomandazione n. 5 del Codice di *Corporate Governance*: Michela Schizzi (che ricopre il ruolo di Presidente, amministratore indipendente), Alessandro Nasi (amministratore indipendente) e Grazia Valentini. Il Consiglio di Amministrazione ha valutato che l'amministratore Michela Schizzi possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

In linea con quanto indicato dalla Raccomandazione n. 11 del Codice di *Corporate Governance*, il Consiglio di Amministrazione, in data 22 gennaio 2021, ha approvato il regolamento interno del Comitato Nomine e Remunerazione.

Il Comitato Nomine e Remunerazione si riunisce su convocazione del suo presidente, ogniqualvolta il presidente stesso lo ritenga opportuno. I lavori del Comitato Nomine e Remunerazione sono coordinati dal presidente. Le deliberazioni del Comitato Nomine e Remunerazione sono assunte a maggioranza assoluta dei propri membri in carica.

In linea con quanto indicato dalla Raccomandazione n. 26 del Codice di *Corporate Governance*, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti dei comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

In conformità alla Raccomandazione n. 25 del Codice di *Corporate Governance*, al Comitato Nomine e Remunerazione sono affidate le seguenti funzioni di natura propositiva e consultiva, in relazione alla Politica:

- (a) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- (b) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; e

presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio 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, e monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni e strutture aziendali, assicurando idonei collegamenti funzionali e operativi con queste per lo svolgimento dei propri compiti. Può avvalersi di consulenti esterni, a spese della Società, e comunque nei limiti dell'eventuale *budget* approvato annualmente dal Consiglio d'Amministrazione, previa verifica che tali consulenti non si trovino in situazioni che ne compromettano in concreto l'indipendenza di giudizio e, in particolare, non forniscano al dipartimento delle risorse umane, agli amministratori o ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti medesimi.

Il presidente del Comitato Nomine e Remunerazione (i) informa il Consiglio di Amministrazione, alla prima riunione utile, in merito alle proprie riunioni e riferisce con cadenza annuale in merito all'attività svolta, e (ii) riferisce all'Assemblea, con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio delle proprie funzioni.

## Gestione dei conflitti di interesse

La Società ha adeguato la propria procedura per la disciplina delle operazioni con parti correlate ("Procedura OPC") in data 23 giugno 2021. Alla data della presente Relazione la stessa Procedura OPC ne esenta l'applicazione (i) alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, primo comma, del Codice Civile relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione di GVS, (ii) alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo eventualmente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del Codice Civile e (iii) alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2402 del Codice Civile relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale di GVS.

Inoltre, la Procedura OPC non trova applicazione, fermi gli obblighi di informativa contabile periodica, nei seguenti casi di cui all'articolo 6, comma 6.2 della Procedura OPC:

- (a) ai piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea di GVS ai sensi dell'articolo 114-*bis* del Testo Unico della Finanza ed alle relative operazioni esecutive; e
- (b) alle deliberazioni, diverse da quelle sopra indicate, in materia di remunerazione degli Amministratori di GVS investiti di particolari cariche nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a condizione che: (i) GVS abbia adottato una politica di remunerazione approvata dall'Assemblea; (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti; e (iii) la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

### (C) Componenti relative al compenso e alle condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione

La Politica si compone di strumenti e logiche, applicati a tutta la popolazione aziendale, volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire alla definizione della strategia di crescita della Società e al rafforzamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità di GVS. Essa si basa sui principi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato.

La definizione della remunerazione della popolazione aziendale prende in considerazione specifici criteri, tra cui il confronto con il mercato esterno e l'equità interna dell'azienda, le caratteristiche del ruolo e le responsabilità attribuite, nonché le competenze distintive delle persone, sempre in un'ottica di massima obiettività, al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione.

Il pacchetto retributivo offerto alla generalità dei dipendenti include diversi *benefit*, che includono l'uso di autovetture aziendali, telefonia, computer e coperture sanitarie. I *benefit* offerti da GVS ai propri dipendenti sono legati alla categoria professionale di appartenenza, prescindono quindi dalla tipologia di contratto (tempo determinato, indeterminato; tempo pieno, part time) e seguono linee guida applicate a livello internazionale, con possibili variazioni a seconda della politica locale del Paese di riferimento.

La remunerazione dei dipendenti che ricoprono posizioni manageriali si compone di una componente fissa, valorizzata secondo i criteri sopra menzionati, e di una componente variabile, volta a premiare il raggiungimento di specifici obiettivi di natura economico-finanziaria e qualitativa.

GVS assicura inoltre un ambiente di lavoro sicuro e funzionale: negli stabilimenti e nelle sedi commerciali GVS vengono applicate procedure volte a tutelare salute e la sicurezza dei lavoratori.

### (D) Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione può essere predisposta con l'ausilio di un consulente esterno per raccogliere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche in materia di retribuzione, verificando preventivamente che esso rispetti requisiti di indipendenza che ne assicurino l'autonomia del giudizio.

In sede di predisposizione della Politica di Remunerazione, la Società si è avvalsa dell'esperto indipendente Willis Towers Watson per la revisione delle componenti fissa e variabile della retribuzione in linea con le *best practice* adottate nel mercato italiano ed estero.

### (E) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, i principi che ne sono alla base, durata, e descrizione dei cambiamenti rispetto alla Politica di Remunerazione da ultimo sottoposta all'Assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale Assemblea o successivamente

La Politica di Remunerazione è stata disegnata con l'intento di perseguire le costanti esigenze di:

- (a) 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;
- (b) premiare il raggiungimento di obiettivi di *performance*, legati ad indicatori economico-finanziari di crescita aziendale e a obiettivi non finanziari nonché la loro sostenibilità nel tempo;
- (c) attrarre, trattenere e motivare le risorse dotate delle qualità professionali richieste dalla prospettiva di crescita del *business* del Gruppo GVS, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo e la gestione del *business*;
- (d) allineare gli interessi dell'azienda e del *management* con quelli degli azionisti; e
- (e) promuovere la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

#### LA POLITICA DI REMUNERAZIONE È ISPIRATA AI SEGUENTI PRINCIPI:

- (a) la **componente fissa** e la **componente variabile** della retribuzione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di GVS, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta, in linea con l'obiettivo di promuovere una creazione di valore di lungo periodo per tutti gli azionisti e una crescita sostenibile;
- (b) la **componente fissa** della retribuzione è sufficiente a remunerare la prestazione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio; e
- (c) la **componente variabile**, articolata in una componente di breve termine (Piano MBO Amministratori e Piano MBO DRS) e una componente di medio-lungo termine (Piano di *Performance Shares 2020-2022*), è costruita per remunerare in maniera significativa risultati che eccedono i *target*, diminuendo il proprio valore quando questi non sono raggiunti. Essa è corrisposta entro limiti massimi.

La Politica di Remunerazione resterà in vigore sino alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022 e rinnovo del Consiglio di Amministrazione.

Le principali modifiche apportate alla Politica di Remunerazione rispetto alla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea del 27 aprile 2021 sono:

- l'aggiornamento del Piano MBO tramite l'introduzione di un nuovo KPI finanziario;
- l'adeguamento della componente fissa della remunerazione di alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Si osserva che nessuna di tali modifiche è stata introdotta in conseguenza del voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2021.

Si ricorda che la politica di remunerazione sottoposta all'Assemblea tenutasi il 27 aprile 2021 è stata approvata con il voto favorevole del 88,056% dei presenti e, in tale sede, non sono state poste domande od osservazioni.

#### (F) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

La Politica di Remunerazione prevede che:

- (a) agli Amministratori non esecutivi della Società spetti una remunerazione **fissa**; mentre
- (b) agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche spetti una remunerazione mista, avente una componente **fissa** e una componente **variabile**.

Nello specifico, tenuto conto delle finalità e dei criteri perseguiti dalla Politica di Remunerazione, la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è in dettaglio definita come segue.

### Amministratori non esecutivi

La remunerazione spettante agli amministratori non esecutivi della Società in carica è determinata in misura fissa ed è commisurata all'impegno richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai Comitati consiliari. La remunerazione di tali amministratori non è legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società e gli stessi non sono destinatari di alcun piano di incentivazione.

La remunerazione fissa spettante agli amministratori non esecutivi della Società in carica è stata determinata dall'Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2020 e consta degli importi (tra loro cumulabili) che seguono:

- **a)** Euro 250.000,00 – su base annua – per il presidente del Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese;
- **b)** Euro 20.000,00 - su base annua - per ciascuno degli altri amministratori non esecutivi, oltre al rimborso delle spese;
- **c)** Euro 20.000,00 - su base annua - per il presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e per il presidente del Comitato Nomine e Remunerazione; e
- **d)** Euro 10.000,00 - su base annua - per ciascun membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e del Comitato Nomine e Remunerazione.

### Amministratore Delegato e Amministratori Esecutivi

La remunerazione dell'amministratore delegato e degli altri amministratori esecutivi si compone di una componente fissa e di una componente variabile.

#### AMMINISTRATORE DELEGATO

La remunerazione dell'amministratore delegato Massimo Scagliarini si compone come segue:

- a) Componente fissa:** (i) Euro 20.000,00, su base annua, in qualità di amministratore, oltre al rimborso delle spese; e (ii) Euro 620.000,00, su base annua, in qualità di amministratore delegato;
- b) Componente variabile di breve termine:** Piano MBO Amministratori, fino a un massimo di Euro 930.000,00 al raggiungimento dei *target* assegnati; e
- c) Componente variabile di medio-lungo termine:** Piano di *Performance Shares 2020-2022*.

#### ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

La remunerazione dell'amministratore esecutivo Marco Scagliarini si compone come segue:

- a) Componente fissa:** (i) Euro 20.000,00, su base annua, in qualità di amministratore, oltre al rimborso delle spese; e (ii) Euro 250.000,00, su base annua, in ragione delle deleghe allo stesso conferite;
- b) Componente variabile di breve termine:** Piano MBO Amministratori, fino a un massimo di Euro 375.000,00 al raggiungimento dei *target* assegnati; e
- c) Componente variabile di medio-lungo termine:** Piano di *Performance Shares 2020-2022*.

La remunerazione degli amministratori esecutivi Mario Saccone e Matteo Viola si compone, al netto della remunerazione percepita in qualità di dirigenti, come segue:

- a) Componente fissa:** (i) Euro 20.000,00, su base annua, in qualità di amministratore, oltre al rimborso delle spese; (ii) con riferimento alla remunerazione connessa alle deleghe agli stessi conferite, tale remunerazione si intende inclusa nei compensi a questi riconosciuti sulla base del rapporto di lavoro dirigenziale;
- b) Componente variabile di breve, medio e lungo termine:** con riferimento alla remunerazione connessa alle deleghe agli stessi conferite, tale remunerazione si intende inclusa nei compensi a questi riconosciuti sulla base del rapporto di lavoro dirigenziale.

## Dirigenti con Responsabilità Strategiche

☐

La Società ha individuato, quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- Mario Saccone (amministratore esecutivo e *Chief Financial Officer*);
- Matteo Viola (amministratore esecutivo e *Chief Operating Officer*);
- Luca Quercè (Vice Presidente *Science & Development*);
- Luca Zanini (Vice Presidente *Healthcare & Life Sciences*);
- Pierre Dizier (Vice Presidente *Health & Safety*); e
- Paola Musuraca (Direttore Risorse Umane).

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone come segue:

- a) Componente fissa:** compenso fisso complessivo (indicato in forma aggregata), su base annua, pari a Euro 1.230.000; e
- b) Componente variabile di breve termine:** Piano MBO DRS; e
- c) Componente variabile di medio-lungo termine:** Piano di *Performance Shares 2020-2022*.

## Piano di *Performance Shares 2020-2022*

In data 13 marzo 2020, l'Assemblea ha approvato un piano di incentivazione azionaria denominato "Piano di *Performance Shares GVS 2020-2022*" (il "**Piano di *Performance Shares 2020-2022***"), finalizzato a incentivare e trattenere le risorse chiave del Gruppo. Alla data della Relazione, il Consiglio di Amministrazione ha individuato quali beneficiari del Piano di *Performance Shares 2020-2022*, tra gli altri, l'amministratore delegato

Massimo Scagliarini, gli amministratori esecutivi Marco Scagliarini, Mario Saccone e Matteo Viola, gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ulteriori dipendenti della Società, oltre a ulteriori beneficiari di eventuale futura individuazione.

Il Piano di *Performance Shares 2020-2022* prevede l'attribuzione gratuita ai beneficiari del diritto condizionato, gratuito e non trasferibile per atto *inter vivos* a ricevere, al termine di un periodo di *vesting* fissato al 31 dicembre 2022, fino a un massimo di complessive 1.200.000 azioni ordinarie della Società, in costanza di rapporto con le società del Gruppo e in relazione al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* a livello consolidato in termini di *Earning per Share* (che ha un peso del 50% nella determinazione del numero di azioni complessivamente assegnabili), *Cash Conversion* (che ha un peso del 30%) e *Total Shareholder Return* (che ha un peso del 20%).

Le azioni a servizio del Piano di *Performance Shares 2020-2022* saranno rivenienti in parte da azioni proprie detenute di volta in volta in portafoglio dalla Società e in parte da uno o più aumenti gratuiti del capitale ai sensi dell'art. 2349, primo comma, c.c., per la cui esecuzione è stata conferita apposita delega al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2443 c.c., per massimi Euro 12.000,00 con emissione di massime 1.200.000 nuove azioni ordinarie di GVS.

Il Piano di *Performance Shares 2020-2022* prevede che le azioni attribuite a ciascun beneficiario siano sottoposte a un vincolo di indisponibilità dalla data di effettiva consegna delle stesse. In particolare, l'amministratore delegato avrà l'obbligo di mantenere tale vincolo di indisponibilità per due anni per un numero di azioni pari al 50% delle azioni attribuite ai sensi del Piano di *Performance Shares 2020-2022*, mentre gli altri amministratori esecutivi e/o i Dirigenti con Responsabilità Strategiche avranno l'obbligo di mantenere tale vincolo di indisponibilità per un anno per un numero di azioni pari al 50% delle azioni loro attribuite ai sensi del Piano di *Performance Shares 2020-2022*.

- (a)** Si riporta di seguito l'incidenza della componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche derivante dal Piano di *Performance Shares 2020-2022* sulla remunerazione annua complessiva spettante agli stessi:
- (b)** la componente variabile della remunerazione dell'amministratore delegato derivante dal Piano di *Performance Shares 2020-2022*, al raggiungimento dei *target* assegnati, rappresenta una percentuale variabile compresa tra circa il 22% e il 29% della sua remunerazione annua complessiva (che include la remunerazione fissa e le diverse componenti variabili); e
- (c)** la componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi Marco Scagliarini, Mario Saccone e Matteo Viola e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche derivante dal Piano di *Performance Shares 2020-2022*, al raggiungimento dei *target* assegnati, rappresenta una percentuale variabile compresa tra circa il 14% e il 36% della remunerazione annua complessiva (che include la remunerazione fissa e le diverse componenti variabili) spettante agli stessi.

## Piani MBO

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato un piano di incentivazione c.d. *management by objectives* (il "Piano MBO") rivolto all'amministratore delegato Massimo Scagliarini e gli altri amministratori esecutivi nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi del quale tali amministratori e DRS hanno diritto a ricevere un incentivo su base annua il cui importo è commisurato al raggiungimento di obiettivi annuali di *performance* (sia di gruppo che individuali), e obiettivi annuali strategici di Gruppo. Tali obiettivi comprendono obiettivi di natura non finanziaria, quali ad esempio quelli connessi all'ESG e alla sostenibilità.

Il peso di questi obiettivi è specificato nella tabella che segue ed è differente per l'AD, i DRS con responsabilità su funzioni di staff (CFO, COO, Direttore Risorse Umane e VP *Science & Development*) e i DRS con responsabilità commerciale (i VP delle divisioni di *business*).

CEO		Dirigenti con Responsabilità Strategiche	
		VP Funzioni	VP Commerciali
<b>A</b>	Obiettivo Performance di GRUPPO	✓ 80%	✓ 30%
<b>B</b>	Obiettivo Annuale strategico GRUPPO	✓ 20%	✓ 20%
<b>C</b>	Obiettivo Performance individuale	✓ 30%	✓ 50%

Tale Piano MBO è stato redatto sulla base delle evidenze emerse da una specifica attività di *benchmark* esterno svolta dalla Società indipendente Willis Towers Watson in linea con le *best practice* adottate nel mercato italiano ed estero di settore.

Nel dettaglio, l'obiettivo di *Performance* di Gruppo (obiettivo A) è legato al raggiungimento di determinati *target* di *performance* di due indicatori finanziari identificati nell'EBITDA *Adjusted* (Organico) e nel Fatturato Complessivo (Organico) della Società.

Il raggiungimento di tali indicatori determina l'effettiva % di raggiungimento dell'obiettivo calcolata per interpolazione lineare.

I valori soglia vengono rappresentati nello schema seguente.

% Raggiungimento target fatturato	% Raggiungimento Obiettivo	% Raggiungimento target EBITDA	% Raggiungimento Obiettivo
< 88 %	0 %	< 89 %	0 %
88 %	33 %	89 %	33 %
100 %	100 %	100 %	100 %
112 %	150%	108%	150%

### AMMINISTRATORE DELEGATO

Il peso dell'obiettivo annuale di *performance* e degli Obiettivi Annuali Strategici per Massimo Scagliarini è così suddiviso:

Nome	Obiettivi Annuali di Performance di Gruppo	Obiettivi Annuali Strategici di Gruppo
Massimo Scagliarini	80%	20%

In particolare, l'obiettivo Annuale di *Performance* di Gruppo è legato al risultato di due parametri finanziari, ciascuno con il peso rappresentato nello schema seguente:

Nome	Obiettivo Annuale di Performance di Gruppo	
	Peso Obiettivo di EBITDA (Organico)	Peso Obiettivo Fatturato (Organico)
Massimo Scagliarini	40%	40%

Il raggiungimento del risultato del *target* è quindi legato al raggiungimento del *Target* di EBITDA *Adjusted* (Organico) e del *target* di Fatturato (Organico) all'interno di soglie definite secondo lo schema che segue.

% Raggiungimento target fatturato	% Raggiungimento Obiettivo	% Raggiungimento target EBITDA	% Raggiungimento Obiettivo
< 88 %	0 %	< 89 %	0 %
88 %	33 %	89 %	33 %
100 %	100 %	100 %	100 %
112 %	150%	108%	150%

Il valore di raggiungimento dell'obiettivo è legato all'effettiva % di raggiungimento identificata per interpolazione lineare.

La componente di MBO legata al raggiungimento degli Obiettivi Annuali Strategici è determinata sulla base della effettiva percentuale di raggiungimento.

In ogni caso l'importo dell'MBO da corrispondersi annualmente non può essere superiore a Euro 930.000.

### RAPPORTO TRA LA COMPONENTE MBO E LA REMUNERAZIONE COMPLESSIVA

L'incidenza della componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato derivante dal Piano MBO sulla remunerazione annua complessiva rappresenta una percentuale variabile pari a circa il 46% della sua remunerazione annua complessiva.

### AMMINISTRATORI ESECUTIVI (NON DRS)

Marco Scagliarini, amministratore esecutivo e Vice Presidente della Divisione *Energy & Mobility*, ha diritto a ricevere un incentivo su base annua il cui importo è commisurato al raggiungimento dell'obiettivo annuale di *Performance* di Gruppo, degli Obiettivi di *Performance* Individuali connessi alla *performance* della Divisione *Energy & Mobility*, nonché degli obiettivi annuali strategici, come di seguito indicato:

Nome	Obiettivi Annuali di Performance di Gruppo	Obiettivi Annuali Strategici di Gruppo	Obiettivi di performance individuale
Marco Scagliarini	30%	20%	50%

In particolare, l'obiettivo Annuale di *Performance* di Gruppo è legato al risultato di due parametri finanziari, ciascuno con il peso rappresentato nello schema seguente:

Nome	Obiettivo Annuale di <i>Performance</i> di Gruppo	
	Peso Obiettivo di EBITDA (Organico)	Peso Obiettivo Fatturato (Organico)
Marco Scagliarini	25%	5%

Il raggiungimento del risultato del *target* è quindi legato al raggiungimento del *Target* di EBITDA *Adjusted* (Organico) e del *target* di Fatturato (Organico) all'interno di soglie definite secondo lo schema che segue.

% Raggiungimento <i>target</i> fatturato	% Raggiungimento Obiettivo	% Raggiungimento <i>target</i> EBITDA	% Raggiungimento Obiettivo
< 88 %	0 %	< 89 %	0 %
88 %	33 %	89 %	33 %
100 %	100 %	100 %	100 %
112 %	150%	108%	150%

Il valore di raggiungimento dell'obiettivo è legato all'effettiva % di raggiungimento identificata per interpolazione lineare.

Inoltre, la componente di MBO legata al raggiungimento degli Obiettivi Annuali Strategici e degli Obiettivi di *Performance* Individuale è determinata sulla base della percentuale di raggiungimento effettiva degli stessi.

In ogni caso l'importo dell'MBO da corrispondersi annualmente non può essere superiore a Euro 375.000.

#### RAPPORTO TRA LA COMPONENTE MBO E LA REMUNERAZIONE COMPLESSIVA

L'incidenza della componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Marco Scagliarini derivante dal Piano MBO sulla remunerazione annua complessiva rappresenta una percentuale variabile pari a circa il 50% della sua remunerazione annua complessiva.

#### PIANO MBO DRS

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari di un piano di incentivazione c.d. *management by objectives* (il "**Piano MBO DRS**") ai sensi del quale tali soggetti hanno diritto a ricevere un incentivo su base annua il cui importo è commisurato al raggiungimento di (i) obiettivi annuali di EBITDA *Adjusted* (Organico) e Fatturato di Gruppo (Organico); (ii) al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* Individuale e (iii) al raggiungimento degli Obiettivi Annuali Strategici di Gruppo.

Il peso degli indicatori finanziari collettivi, degli obiettivi strategici collettivi e di quelli individuali è così suddiviso:

Nome	Obiettivi Annuali di <i>Performance</i> di Gruppo	Obiettivi Annuali Strategici di Gruppo	Obiettivi di <i>performance</i> individuale
Matteo Viola	50%	20%	30%
Mario Saccone	50%	20%	30%
Paola Musuraca	50%	20%	30%
Luca Querzè	50%	20%	30%
Luca Zanini	30%	20%	50%
Pierre Dizier	30%	20%	50%

In particolare, l'obiettivo Annuale di *Performance* di Gruppo è legato al risultato di due parametri finanziari, ciascuno con il peso rappresentato nello schema seguente:

Nome	Obiettivo Annuale di <i>Performance</i> di Gruppo	
	Peso Obiettivo di EBITDA (Organico)	Peso Obiettivo Fatturato (Organico)
Matteo Viola	25%	25%
Mario Saccone	25%	25%
Paola Musuraca	25%	25%
Luca Querzè	25%	25%
Luca Zanini	25%	5%
Pierre Dizier	25%	5%

Il raggiungimento del risultato del *target* è quindi legato al raggiungimento del *Target* di EBITDA *Adjusted* (Organico) e del *target* di Fatturato (Organico) all'interno di soglie definite secondo lo schema che segue.

% Raggiungimento <i>target</i> fatturato	% Raggiungimento Obiettivo	% Raggiungimento <i>target</i> EBITDA	% Raggiungimento Obiettivo
< 88 %	0 %	< 89 %	0 %
88 %	33 %	89 %	33 %
100 %	100 %	100 %	100 %
112 %	150%	108%	150%

Il valore di raggiungimento dell'obiettivo è legato all'effettiva % di raggiungimento identificata per interpolazione lineare.

Inoltre, la componente di MBO legata al raggiungimento degli Obiettivi Annuali Strategici e degli Obiettivi di *Performance* Individuale è determinata sulla base della percentuale di raggiungimento effettiva degli stessi.

In ogni caso l'importo dell'MBO da corrispondersi annualmente non può determinare un esborso superiore al 150% dell'importo della RAL annuale di ciascun DRS.

## RAPPORTO TRA LA COMPONENTE MBO E LA REMUNERAZIONE COMPLESSIVA

Si riporta di seguito l'incidenza della componente variabile della remunerazione di ciascuno degli amministratori esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche Mario Saccone e Matteo Viola e degli altri DRS derivante dal Piano MBO DRS sulla remunerazione annua complessiva spettante agli stessi:

Nome	% incidenza dell'MBO target sulla remunerazione complessiva annuale
Matteo Viola	49%
Mario Saccone	48%
Paola Musuraca	32%
Luca Querzè	31%
Luca Zanini	50%
Pierre Dizier	48%

GVS si è avvalsa della facoltà di tutelare la riservatezza di ulteriori informazioni ritenute commercialmente sensibili, non fornendo altresì *disclosure* di dati previsionali la cui divulgazione potrebbe arrecare pregiudizio nei confronti del Gruppo.

### (G) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

È prevista l'attribuzione di benefici non monetari definiti in linea con la prassi di mercato e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti. Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso di autovetture aziendali, telefonia, computer e coperture sanitarie.

### (H) Descrizione degli obiettivi di *performance*, finanziari e non finanziari, tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili

Si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo F).

### (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 e misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi

Per quanto riguarda la componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche derivante dal Piano MBO Amministratori e dal Piano MBO DRS, la valutazione della *performance* e la comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché la determinazione della misura della componente variabile della remunerazione erogabile al soggetto interessato avviene successivamente all'approvazione del bilancio consolidato da parte del Consiglio di Amministrazione, previa valutazione del Comitato Nomine e Remunerazione.

Per quanto riguarda la componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche derivante dal Piano di *Performance Shares* 2020-2022, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, determinerà le modalità e le tempistiche di definizione e di verifica degli obiettivi di *performance* previsti, comunicando il raggiungimento o meno dei suddetti obiettivi a ciascun beneficiario anche attraverso le funzioni aziendali preposte.

La maturazione effettiva del diritto a ricevere le azioni ai sensi del Piano di *Performance Shares* 2020-2022 è subordinata, oltre che allo scadere del periodo di *vesting*, al conseguimento dei *target* a livello consolidato in termini di *Earning per Share*, *Cash Conversion* e *Total Shareholder Return*.

Per il dettaglio sulla misura della componente variabile, si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo F).

### (J) Informazioni volte a evidenziare il contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine della società e alla sostenibilità della società

Come descritto nei precedenti paragrafi E) ed F) della Relazione, la Politica di Remunerazione persegue la creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e i suoi azionisti. 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 la Società;
- b) coordinare la retribuzione variabile al raggiungimento di obiettivi operativi, finanziari e non finanziari allineati con la creazione di valore nel medio-lungo periodo e i risultati effettivi raggiunti dalla Società; e
- c) riconoscere adeguate remunerazioni per attrarre, motivare e trattenere 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 (c.d. *vesting period*) e sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile

Il Piano di *Performance Shares* 2020-2022 prevede l'attribuzione gratuita ai beneficiari del diritto condizionato, gratuito e non trasferibile per atto *inter vivos* a ricevere, al termine di un periodo di *vesting* fissato al 31 dicembre 2022 fino a un massimo di complessive 1.200.000 azioni ordinarie della Società, secondo i termini e le condizioni ivi previste.



Inoltre, ai sensi del Piano di *Performance Shares 2020-2022*, la Società si riserva la facoltà unilaterale di ottenere la restituzione, in tutto o in parte, delle azioni ricevute dal beneficiario (o del relativo controvalore al momento dell'attribuzione), nei casi in cui venga accertato che l'attribuzione sia avvenuta in violazione delle norme aziendali o legali o di condotta dolosa o gravemente colposa volta all'alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi di *performance* ("claw-back").

#### **(L) Informazioni sulle clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione**

Le azioni attribuite ai beneficiari del Piano di *Performance Shares 2020-2022* sono soggette a un vincolo di indisponibilità ("lock-up"), secondo le modalità e i tempi di seguito indicati:

- amministratore delegato: il 50% delle azioni attribuite all'amministratore delegato Massimo Scagliarini è soggetto ad un vincolo di indisponibilità di due anni;
- Amministratori esecutivi (diversi dai DRS): il 50% delle azioni attribuite all'amministratore esecutivo Marco Scagliarini è soggetto ad un vincolo di indisponibilità di un anno; e
- altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche: il 50% delle azioni attribuite agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è soggetto ad un vincolo di indisponibilità di un anno.

#### **(M) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

Alla data della Relazione, fatta eccezione per l'indennità di fine rapporto prevista ai sensi dell'articolo 2120 c.c. e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti Industriali Confapi e fatta eccezione per quanto di seguito indicato, non sono in essere contratti sottoscritti tra i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e la Società o le società dalla stessa controllate che prevedano il pagamento di indennità di fine rapporto.

Si precisa che a ciascuno degli amministratori Marco Scagliarini e Massimo Scagliarini spetta una indennità di fine mandato per un importo pari al 20% di Euro 119.000,00 per Massimo Scagliarini e di Euro 118.000,00 per Marco Scagliarini, per ciascun anno di mandato. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Grazia Valentini, spetta una indennità di fine mandato per un importo pari al 20% di Euro 33.000,00 per ciascun anno di mandato. A partire dal 19 giugno 2020, a seguito della quotazione, l'Emittente ha cessato di effettuare accantonamenti a servizio dell'indennità di fine mandato a favore di Grazia Valentini. Pertanto, in caso di cessazione della carica di amministratore, a Grazia Valentini spetterà una indennità di fine mandato per un importo pari agli importi complessivamente accantonati a bilancio a servizio dell'indennità di fine mandato a favore della medesima fino alla Data di Avvio delle Negoziazioni.

Con riferimento al Piano di *Performance Shares 2020-2022*, la cessazione dalla carica, oppure la risoluzione del rapporto di lavoro, può determinare i seguenti effetti:

- a seguito di una ipotesi di c.d. *good leaver* (dimissioni volontarie, risoluzione consensuale, morte o invalidità, nei termini indicati nel Regolamento del Piano di *Performance Shares 2020-2022*) durante il periodo di *vesting* o comunque prima della consegna delle azioni, il beneficiario (o i suoi eredi) manterrà il diritto di ricevere un quantitativo *pro-rata* di azioni corrispondente al *pro-rata* dei diritti a ricevere azioni assegnati anteriormente alla cessazione del rapporto con la Società. In tale ipotesi, la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi sarà condotta con riferimento all'ultimo bilancio di esercizio approvato e il *pro-rata* sarà determinato avendo a riferimento come unità di calcolo l'anno fiscale;
- a seguito di una ipotesi di c.d. *bad leaver* (tutte le ipotesi di cessazione del rapporto diverse dalle ipotesi di *good leaver*) durante il periodo di *vesting* o comunque prima della consegna delle azioni, il beneficiario perderà definitivamente ed integralmente il diritto di ricevere le azioni assegnate.

In caso di trasferimento del rapporto ad un'altra società del Gruppo e/o in caso di cessazione del rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo rapporto nell'ambito del Gruppo, invece, il beneficiario conserverà, *mutatis mutandis*, ogni diritto attribuitogli.

Alla data della Relazione, GVS non ha stipulato contratti che prevedano l'assegnazione o mantenimento di benefici non monetari ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

#### **(N) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

Come indicato nel precedente paragrafo G), i benefici non monetari possono includere coperture sanitarie integrative diverse da quelle obbligatorie.

#### **(O) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi**

In conformità a quanto raccomandato dal Codice di *Corporate Governance*, la remunerazione degli amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

La Politica di 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 di Amministrazione per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società.

Per ulteriori informazioni e per le informazioni relative alla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo F).

#### **(P) Società utilizzate come riferimento per la definizione della politica retributiva**

La Politica di Remunerazione è stata elaborata utilizzando, come parametro di riferimento, anche altre società quotate su EXM che risultano omogenee, dal punto di vista della complessità aziendale, rispetto a GVS nonché altre società del medesimo settore

## Peer Group

#	Azienda
1	Diasorin
2	Moncler*
3	Aquafil*
4	Biesse
5	Brunello Cucinelli*
6	Carel Industries
7	Cementir Holding*
8	Datalogic
9	F.I.L.A
10	IMA*
11	Interpump Group*
12	Piaggio & C*
13	Piovan
14	Sol*
15	Technogym*
16	Tod's*
17	Saes Getters

\*Società che prevedono la figura di Presidente-AD

Per la revisione della retribuzione dei DRS è stata utilizzata la metodologia del *Global Grading System* certificata a livello internazionale da Willis Towers Watson. Sono stati usati come riferimenti di mercato i valori contenuti nella Indagine retributiva "2021 General Industry Total Rewards Survey - Italy" di Willis Towers Watson che comprende un *panel* di 330 aziende industriali.

Per la definizione del Piano MBO è stato effettuato un *benchmark* indipendente da parte di Willis Towers Watson avente ad oggetto gli indicatori nei sistemi di MBO in termini di tipologia e peso degli indicatori. Sono stati presi a riferimento due *panel* di aziende: (i) italiane facenti parte del *panel* di riferimento sopra citato come *Peer Group* di riferimento per la politica di remunerazione e (ii) *panel* internazionale di settore (che comprende anche alcuni *competitor* della Società).

## Panel Internazionale di settore

Società
Elen. SPA
Avon Rubber
Diasorin
Apha Protec
MSA Safety
Drager
Donaldson
Ypsomed
Medacta Group
Amplifon
Paul Hartmann
Coltene
Advanced medical solution

## Panel Aziende Italiane industriali (da Peer Group)

Società
Carel
Technogym
Datalogic
IMA
Interpump
Piaggio
SOL
FILA
Saes Getter
Aquafil

### (Q) Elementi della politica delle remunerazioni derogabili in presenza di circostanze eccezionali e le relative condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

GVS guarda con sfavore la possibilità di ricorrere a deroghe rispetto agli elementi che compongono la Politica di Remunerazione. Tuttavia, qualora si configurino circostanze eccezionali (come definite dall'art. 123-ter del TUF), quali per esempio l'esigenza di attrarre e trattenere le figure dotate delle competenze e delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società, nonché l'esigenza di motivare tali figure rispetto a specifici KPI che possono rivestire una significativa importanza in virtù di circostanze contingenti, la Società ritiene opportuno che si possa procedervi, fermo quanto previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, trovando applicazione, in tal caso, le disposizioni della procedura adottata da GVS in materia di operazioni con parti correlate.

Tali deroghe possono riguardare, tra l'altro (a) l'attribuzione di un *bonus* annuale (in sostituzione o in aggiunta a quelli già previsti dalla Politica) connessa a obiettivi di *performance* e a parametri quantitativi diversi da quelli di cui alla Politica nonché (b) l'adozione di un sistema di incentivazione diverso dal Piano di *Performance Shares 2020-2022*.

In presenza delle predette circostanze, il Comitato Nomine e Remunerazioni è chiamato a esprimere un proprio parere al Consiglio di Amministrazione che delibera in merito alla deroga.

## 2. Politica in materia di Remunerazione del Collegio Sindacale

La remunerazione del Collegio Sindacale è commisurata alla competenza, alla professionalità, all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società, coerentemente con quanto indicato dalla Raccomandazione n. 30 del Codice di *Corporate Governance*.

In data 13 marzo 2020 l'Assemblea ordinaria, con efficacia sospensivamente condizionata alla Data di Avvio delle Negoziazioni, ha deliberato di nominare nuovi componenti del Collegio Sindacale determinando altresì il compenso annuo lordo spettante al Collegio Sindacale che è stato aumentato in sede di Assemblea tenutasi il 27 aprile 2021 e che risulta alla data della presente Politica essere nella misura complessiva di Euro 95.000,00 onnicomprensivo, così suddiviso: (a) per il Presidente del Collegio sindacale: Euro 35.000,00 e (b) per ciascun Sindaco Effettivo: Euro 30.000,00.

In considerazione delle caratteristiche dimensionali, dell'articolazione della struttura organizzativa nonché della remunerazione complessiva riconosciuta agli Amministratori non esecutivi della Società per l'attività svolta, sia all'interno dell'organo di amministrazione, sia nell'ambito dei Comitati endo-consiliari, la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale risulta sostanzialmente adeguata e proporzionata anche all'impegno che sarà richiesto ai componenti del Collegio Sindacale nella partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endo-consiliari.

GVS

03.

## Sezione II



## Sezione II

La presente Sezione II, articolata in due Parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo e, in aggregato, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisposti nell'Esercizio.

In conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti Consob, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono riportati in aggregato in quanto nessuno di essi ha percepito nell'Esercizio un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito agli Amministratori.

### PARTE PRIMA - VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella Parte Prima della Sezione II è fornita una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile delle voci che compongono la remunerazione.

Le voci che compongono la remunerazione sono riportate in dettaglio nella Tabella 1 di cui all'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti Consob, riportata in appendice alla II Parte della presente Sezione.

### 1.1 Composizione della Remunerazione

#### (a) Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione

L'Assemblea ordinaria del 13 marzo 2020 ha deliberato di attribuire:

- **a)** un uguale compenso fisso per ciascun **Amministratore** pari ad Euro 20.000,00 lordi annui;
- **b)** un compenso fisso per il Presidente del **Consiglio di Amministrazione** pari ad Euro 250.000,00 lordi annui.

In pari data, l'Assemblea ha delegato al Consiglio di Amministrazione la determinazione della remunerazione integrativa degli amministratori investiti di particolari cariche e/o partecipanti a comitati, nei limiti di un importo complessivo annuo lordo a favore del Consiglio di Amministrazione pari a Euro 1.360.000,00, senza considerare la remunerazione variabile derivante dagli incentivi di breve termine e dai piani di incentivazione a medio lungo termine approvati di volta in volta dalla Società.

In pari data, il consiglio di amministrazione ha deliberato la ripartizione dell'emolumento determinato dall'assemblea ordinaria come segue:

- **(i)** Amministratore Delegato (Massimo Scagliarini): Euro 620.000,00;
- **(ii)** Amministratore esecutivo (Marco Scagliarini): Euro 250.000,00;
- **(iii)** Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione: Euro 20.000,00;
- **(iv)** Componenti Comitato Nomine e Remunerazione: Euro 10.000,00 ciascuno;
- **(v)** Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: Euro 20.000,00;
- **(vi)** Componenti Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: Euro 10.000,00 ciascuno.

#### (b) Amministratori Esecutivi

Alla luce di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria, il Consiglio di Amministrazione, anche con riferimento alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, ha deliberato l'attribuzione di ulteriori emolumenti per gli Amministratori Esecutivi della Società. Alla data della Relazione detti compensi aggiuntivi risultano così suddivisi:

- **a)** per l'Amministratore Delegato **Massimo Scagliarini** è stato previsto un compenso lordo variabile annuo pari ad Euro 1.107.501,03, di cui Euro 883.500,00 derivanti dal Piano MBO ed Euro 224.001,03 connessi al Piano di *Performance Shares 2020-2022*;
- **b)** per l'Amministratore Esecutivo **Marco Scagliarini** è stato previsto un compenso lordo variabile annuo pari ad Euro 321.016,87, di cui Euro 268.750,00 derivanti dal Piano MBO ed Euro 52.266,87 connessi al Piano di *Performance Shares 2020-2022*;
- **c)** Per l'Amministratore Esecutivo, Dirigente con Responsabilità Strategiche e *Chief Financial Officer*, **Mario Saccone** è stato previsto un compenso lordo variabile annuo pari ad Euro 304.766,87, di cui Euro 252.500,00 derivanti dal Piano MBO, ed Euro 52.266,87 connessi al Piano di *Performance Shares 2020-2022*;
- **d)** per l'Amministratore Esecutivo, Dirigente con Responsabilità Strategiche e *Chief*

*Operating Officer*, **Matteo Viola** stato previsto un compenso lordo variabile annuo pari ad Euro 325.266,87, di cui Euro 273.000,00 derivanti dal Piano MBO, ed Euro 52.266,87 connessi al Piano di *Performance Shares 2020-2022*.

Gli Amministratori Esecutivi Mario Saccone e Matteo Viola hanno percepito altresì un compenso fisso pari rispettivamente ad Euro 221.049,59 ed Euro 231.043,34 in quanto Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La proporzione tra compensi fissi e variabili dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori Esecutivi nel corso dell'Esercizio è riportata di seguito.

		Proporzione compensi fissi e variabili (*)		
		Compensi fissi	Compensi variabili di breve temine	Compensi variabili di lungo temine
Amministratore Delegato	Compenso da parte di GVS	37%	51%	13%
	Compenso da parte di società controllate	-	-	-
	<b>Totale</b>	<b>37%</b>	<b>51%</b>	<b>13%</b>
Amministratore Esecutivo	Compenso da parte di GVS	46%	45%	9%
	Compenso da parte di società controllate	-	-	-
	<b>Totale</b>	<b>46%</b>	<b>45%</b>	<b>9%</b>
Amministratore Esecutivo e Chief Financial Officer	Compenso da parte di GVS	43%	47%	10%
	Compenso da parte di società controllate	-	-	-
	<b>Totale</b>	<b>43%</b>	<b>47%</b>	<b>10%</b>
Amministratore Esecutivo e Chief Operating Officer	Compenso da parte di GVS	42%	48%	9%
	Compenso da parte di società controllate	-	-	-
	<b>Totale</b>	<b>42%</b>	<b>48%</b>	<b>9%</b>

(\*) La proporzione è calcolata a partire dal dettaglio delle voci retributive riportato in Sezione II - Parte Seconda

### (c) Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

In data 27 aprile 2021, l'assemblea ordinaria della Società ha deliberato di determinare in Euro 35.000,00 annui il compenso annuo lordo spettante al presidente del collegio sindacale e in Euro 30.000,00 annui il compenso annuo lordo spettante a ciascun sindaco effettivo.

Non sono previsti benefici monetari e non monetari a favore dei Sindaci.

### (D) REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Fermo restando quanto previsto per i DRS che sono anche amministratori esecutivi, i compensi pagati dal gruppo e destinati a qualsiasi titolo e sotto qualsiasi forma ai restanti Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Pierre Dizier, Luca Querzé, Luca Zanini e Paola Musuraca) della Società per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 ammontano complessivamente a Euro 1.528.861,68. Esso si compone della componente fissa della retribuzione e quindi della retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL), pari a Euro 652.873,71, e dei benefici non monetari, nonché eventuali compensi percepiti per cariche in società controllate e di eventuali *bonus (Piano MBO + Piano di Performance Share 2020-2022)* pari, in aggregato a valori lordi, a Euro 848.929,42.

La Società ha riconosciuto inoltre i seguenti benefici non monetari ai principali dirigenti: autovettura aziendale, computer mobile, assicurazioni sanitarie, telefono cellulare per un importo complessivo pari ad Euro 27.058,55.

Alcuni dirigenti con responsabilità strategiche, in funzione della responsabilità assegnata in qualità di figure manageriali chiave del Gruppo, beneficiano di remunerazioni incentivanti (si rinvia alla precedente Sezione I).

La proporzione tra compensi fissi e variabili per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'Esercizio è riportata di seguito.

		Proporzione compensi fissi e variabili		
		Compensi fissi	Compensi variabili di breve temine	Compensi variabili di lungo temine
Dirigenti con Responsabilità strategiche non amministratori	Compenso da parte di GVS	44%	42%	14%
	Compenso da parte di società controllate	-	0	0
	<b>Totale</b>	<b>44%</b>	<b>42%</b>	<b>14%</b>

(\*) La proporzione è calcolata a partire dal dettaglio delle voci retributive riportato in Sezione II - Parte Seconda

## 1.2 Accordi che prevedono un'indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro

Alla data della Relazione, fatta eccezione per l'indennità di fine rapporto prevista ai sensi dell'articolo 2120 c.c. e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti Industriali Confapi e fatta eccezione per quanto di seguito indicato, non sono in essere contratti sottoscritti tra i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e la Società o le società dalla stessa controllate che prevedano il pagamento di indennità di fine rapporto.

Si precisa che a ciascuno degli amministratori Marco Scagliarini e Massimo Scagliarini spetta una indennità di fine mandato per un importo pari al 20% di Euro 119.000,00 per Massimo Scagliarini e di Euro 118.000,00 per Marco Scagliarini, per ciascun anno di mandato. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Grazia Valentini, spetta una indennità di fine mandato per un importo pari al 20% di Euro 33.000,00 per ciascun anno di mandato. A partire dal 19 giugno 2020, a seguito della quotazione, l'Emittente ha cessato di effettuare accantonamenti a servizio dell'indennità di fine mandato a favore

di Grazia Valentini. Pertanto, in caso di cessazione della carica di amministratore, a Grazia Valentini spetterà una indennità di fine mandato per un importo pari agli importi complessivamente accantonati a bilancio a servizio dell'indennità di fine mandato a favore della medesima fino alla Data di Avvio delle Negoziazioni.

### 1.3 Deroghe alla Politica di Remunerazione applicate a circostanze eccezionale

Nel corso dell'Esercizio, GVS non ha effettuato deroghe alla Politica di Remunerazione.

### 1.4 Meccanismi di correzione ex post della componente variabile della remunerazione corrisposta

Nel corso dell'Esercizio non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*")

### 1.5 Informazioni di confronto

Di seguito si riportano le informazioni di confronto, per gli esercizi 2020 e 2021 tra la variazione annuale della remunerazione complessiva dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei membri del Collegio Sindacale e, in forma aggregata, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dei risultati della Società e della remunerazione annua lorda, parametrata sui dipendenti a tempo pieno.

Nome	Carica	2021	2020 (*)
Grazia Valentini	Presidente del Consiglio di Amministrazione	260.000	161.200
Massimo Scagliarini	Amministratore Delegato	1.260.000	999.160
Marco Scagliarini	Consigliere Delegato	520.000	443.680
Mario Saccone	Consigliere Delegato	421.050	405.783
Matteo Viola	Consigliere Delegato	441.043	423.469
Nadia Buttignol	Consigliere	30.000	30.000
Arabella Caporello	Consigliere	40.000	40.000
Alessandro Nasi	Consigliere	30.000	30.000
Michela Schizzi	Consigliere	50.000	50.000
Patrizia Lucia Maria Riva	Presidente del Collegio Sindacale	35.000	10.000
Stefania Grazia	Sindaco effettivo	30.000	7.000
Francesca Sandrolini	Sindaco effettivo	30.000	7.000
Remunerazione annua lorda media totale dipendenti (**)	-	41.955	39.816
EBIT	-	89 mio	119 mio
EBITDA	-	108 mio	138 mio

(\*) Non sono stati inclusi i bonus straordinari legati all'IPO.

(\*\*) Retribuzione lorda annua media complessiva, componenti fissa e variabile di breve a *target*, calcolata su base equivalente a tempo pieno. Si ricorda che GVS è una multinazionale che opera in tre continenti mediante 15 stabilimenti produttivi e 7 centri di distribuzione commerciale siti in 17 differenti Paesi oltre all'Italia (Brasile, Argentina, Stati Uniti, Regno Unito, Romania, Cina, Giappone, Corea, Turchia, Russia, Messico, Porto Rico, Nuova Zelanda, India, Malesia, Vietnam, Thailandia). Trattandosi di paesi in cui il differente cost of living non avrebbe restituito una fotografia conforme al compenso e alle condizioni di lavoro medie dei dipendenti GVS, si è ritenuto quindi di rappresentare la remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, della sola GVS S.p.A.

### 1.6 Confronto con il voto espresso

## dall'assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente

L'Assemblea riunitasi in data 27 aprile 2021 ha espresso voto favorevole sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio precedente e non si sono registrate indicazioni provenienti dagli azionisti da considerare ai fini della presente Relazione.

## 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.

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, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi per la carica	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili <i>non equity</i>		Benefici non monetari <sup>(1)</sup>	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i> <sup>(2)</sup>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Grazia Valentini	Presidente	2020	Approvazione bilancio 31/12/2022										
	Compensi nella società che redige il bilancio				250.833,30	9.166,63			744		260.744	0	
	Compensi da controllate e collegate												
	<b>Totale</b>				<b>250.833</b>	<b>9.167</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>744</b>	<b>0</b>	<b>260.744</b>	<b>0</b>	
Massimo Scagliarini	Amministratore Delegato	2020	Approvazione bilancio 31/12/2022										
	Compensi nella società che redige il bilancio				640.000,07		883.500		1.800		1.525.300,07	224.001,03	
	Compensi da controllate e collegate										0		
	<b>Totale</b>				<b>640.000,07</b>	<b>0</b>	<b>883.500</b>	<b>0</b>	<b>1.800</b>	<b>0</b>	<b>1.525.300,07</b>	<b>224.001,03</b>	<b>0</b>
Marco Scagliarini	Amministratore Esecutivo	2020	Approvazione bilancio 31/12/2022										
	Compensi nella società che redige il bilancio				270.000		268.750		1.800		540.550	52.266,87	
	Compensi da controllate e collegate										0		
	<b>Totale</b>				<b>270.000</b>	<b>0</b>	<b>268.750</b>	<b>0</b>	<b>1.800</b>	<b>0</b>	<b>540.550</b>	<b>52.266,87</b>	<b>0</b>
Mario Saccone	Amministratore Esecutivo	2020	Approvazione bilancio 31/12/2022										
	Compensi nella società che redige il bilancio				20.000,04		252.500		8.311,48	201.049,55	481.861,07	52.266,87	
	Compensi da controllate e collegate										0		
	<b>Totale</b>				<b>20.000,04</b>	<b>0</b>	<b>252.500</b>	<b>0</b>	<b>8.311</b>	<b>201.049,55</b>	<b>481.861</b>	<b>52.266,87</b>	<b>0</b>
Matteo Viola	Amministratore Esecutivo	2020	Approvazione bilancio 31/12/2022										
	Compensi nella società che redige il bilancio				20.000,04		273.000		8.014,24	211.043,30	512.057,58	52.266,87	
	Compensi da controllate e collegate										0		
	<b>Totale</b>				<b>20.000,04</b>	<b>0</b>	<b>273.000</b>	<b>0</b>	<b>8.014,24</b>	<b>211.043,30</b>	<b>512.057,58</b>	<b>52.266,87</b>	<b>0</b>
Nadia Buttignol	Amministratore Indipendente	Da 19/06/2020	Approvazione bilancio 31/12/2022										
	Compensi nella società che redige il bilancio				20.833,37	9.166,63					30.000		
	Compensi da controllate e collegate										0		
	<b>Totale</b>				<b>20.833,37</b>	<b>9.167</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>Arabella Caporello</b>	Amministratore Indipendente	Da 19/06/2020	Approvazione bilancio 31/12/2022													
	Compensi nella società che redige il bilancio			21.666,70	18.333,37									40.000,07		
	Compensi da controllate e collegate													0		
	<b>Totale</b>			<b>21.666,70</b>	<b>18.333</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>40.000,07</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Michela Schizzi</b>	Amministratore Indipendente	Da 19/06/2020	Approvazione bilancio 31/12/2022													
	Compensi nella società che redige il bilancio			22.500,04	27.500,00									50.000,04		
	Compensi da controllate e collegate													0		
	<b>Totale</b>			<b>22.500,04</b>	<b>27.500</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50.000,04</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Alessandro Nasi</b>	Amministratore Indipendente	Da 19/06/2020	Approvazione bilancio 31/12/2022													
	Compensi nella società che redige il bilancio			20.833,37	9.166,63									30.000		
	Compensi da controllate e collegate													0		
	<b>Totale</b>			<b>20.833,37</b>	<b>9.166,63</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Patrizia Lucia Maria Riva</b>	Presidente del Collegio Sindacale	Da 19/06/2020	Approvazione bilancio 31/12/2022													
	Compensi nella società che redige il bilancio			35.000										35.000		
	Compensi da controllate e collegate															
	<b>Totale</b>			<b>35.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>35.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Stefania Grazia</b>	Sindaco effettivo	Da 19/06/2020	Approvazione bilancio 31/12/2022													
	Compensi nella società che redige il bilancio			30.000										30.000		
	Compensi da controllate e collegate															
	<b>Totale</b>			<b>30.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Francesca Sandrolini</b>	Sindaco effettivo	Da 19/06/2020	Approvazione bilancio 31/12/2022													
	Compensi nella società che redige il bilancio			30.000										30.000		
	Compensi da controllate e collegate															
	<b>Totale</b>			<b>30.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>			Tempo indeterminato													
Compensi nella società che redige il bilancio					639.250		27.058,55	652.873,71	1.319.182,26	209.679,42						
Compensi da controllate e collegate									0							
<b>Totale</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>639.250</b>	<b>0</b>	<b>27.058,55</b>	<b>652.873,71</b>	<b>1.319.182,26</b>	<b>209.679,42</b>	<b>0</b>					

(1) I benefici non monetari possono includere: autovettura, telefono e computer aziendale, polizza assicurativa.

(2) È indicata la quota di competenza dell'esercizio dei compensi basati su strumenti finanziari, calcolata ripartendo il *fair value* degli strumenti stessi alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting*.



## Tabella 2: *Stock option* assegnate ai componenti dell'organismo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Alla data della presente Relazione non sono state assegnate *stock option* ai componenti dell'organismo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche. Per ulteriori informazioni sui piani di incentivazione che prevedono l'assegnazione di azioni si rinvia alla Tabella 3A.

## Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i> <sup>(3)</sup>	Data di Assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i> <sup>(4)</sup>
Massimo Scagliarini	Amministratore Delegato	Piano di <i>Performance Share</i> 2020-2022											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>					120.000 azioni	10,87	3 anni <sup>(1)</sup>	09/09/2020	10,87				208.044,80
<b>Compensi da controllate o collegate</b>			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>					<b>120.000 azioni</b>	<b>10,87</b>	<b>3 anni<sup>(1)</sup></b>		<b>10,87</b>				<b>208.044,80</b>
Marco Scagliarini	Amministratore Esecutivo	Piano di <i>Performance Share</i> 2020-2022											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>					28.000 azioni	10,87	3 anni <sup>(1)</sup>	09/09/2020	10,87				48.543,75
<b>Compensi da controllate o collegate</b>			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>					<b>28.000 azioni</b>	<b>10,87</b>	<b>3 anni<sup>(1)</sup></b>		<b>10,87</b>				<b>48.543,75</b>
Mario Saccone	Amministratore Esecutivo	Piano di <i>Performance Share</i> 2020-2022											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>					28.000 azioni	10,87	3 anni <sup>(1)</sup>	09/09/2020	10,87				48.543,75
<b>Compensi da controllate o collegate</b>			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>					<b>28.000 azioni</b>	<b>10,87</b>	<b>3 anni<sup>(1)</sup></b>		<b>10,87</b>				<b>48.543,75</b>
Matteo Viola	Amministratore Esecutivo	Piano di <i>Performance Share</i> 2020-2022											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>					28.000 azioni	10,87	3 anni <sup>(1)</sup>	09/09/2020	10,87				48.543,75
<b>Compensi da controllate o collegate</b>			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>					<b>28.000 azioni</b>	<b>10,87</b>	<b>3 anni<sup>(1)</sup></b>		<b>10,87</b>				<b>48.543,75</b>

<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>	Piano di <i>Performance Share</i> 2020-2022										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			84.000 azioni	12,36	3 anni <sup>(1)</sup>	14/10/2020	12,36				116.878,87
<b>Compensi da controllate o collegate</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>			<b>84.000 azioni</b>	<b>12,36</b>	<b>3 anni<sup>(1)</sup></b>		<b>12,36</b>				<b>116.878,87</b>

(3) I diritti attribuiti all'interno del "Piano di *Performance Shares* 2020-2022" sono soggetti a *vesting* triennale; il loro esercizio è subordinato alla *performance* dell'EPS (*Earning Per Share*), *Cash Conversion* e *Total Shareholder Return* cumulativi del triennio di riferimento, come risultante dal relativo bilancio consolidato, e alle altre condizioni del Regolamento del Piano, che saranno verificati dal Consiglio di Amministrazione di GVS successivamente al periodo di *vesting*, fissato al 31 dicembre 2022.

(4) È indicata la quota di competenza dell'esercizio dei compensi basati su strumenti finanziari, calcolata ripartendo il *fair value* degli strumenti stessi alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting*.

## Tabella 3 B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora Differiti	
Massimo Scagliarini	Amministratore Delegato	Incentivo annuale (MBO 2021)							
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			930.000		Anno 2021				
<b>Compensi da controllate o collegate</b>									
<b>Totale</b>									
Marco Scagliarini	Amministratore Delegato	Incentivo annuale (MBO 2021)							
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			140.625		Anno 2021				
<b>Compensi da controllate e collegate</b>									
<b>Totale</b>									
Mario Saccone	Amministratore Delegato	Incentivo annuale (MBO 2021)							
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			279.750		Anno 2021				
<b>Compensi da controllate e collegate</b>									
<b>Totale</b>									
Matteo Viola	Amministratore Delegato	Incentivo annuale (MBO 2021)							
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			303.975		Anno 2021				
<b>Compensi da controllate e collegate</b>									
<b>Totale</b>									
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>		Incentivo annuale (MBO 2021)							
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			626.588		Anno 2021				
<b>Compensi da controllate e collegate</b>									
<b>Totale</b>									

## SCHEMA N.7-TER Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2020	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2021
Grazia Valentini	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie <sup>(1)</sup>		-	-	-	-
Massimo Scagliarini	Amministratore Delegato	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie <sup>(2)</sup>		39.343.509	-	-	53.040.750
Marco Scagliarini	Amministratore Esecutivo	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie <sup>(3)</sup>		38.260.502	-	-	51.959.250
Mario Saccone	Amministratore Esecutivo	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Matteo Viola	Amministratore Esecutivo	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	1400	1600	-	3000
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Nadia Buttignol	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Arabella Caporello	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Michela Schizzi	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Alessandro Nasi	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Patrizia Lucia Maria Riva	Presidente del Collegio Sindacale	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Stefania Grazia	Sindaco effettivo	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Francesca Sandrolini	Sindaco effettivo	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-

<sup>1</sup> La partecipazione indiretta è detenuta per il tramite della società GVS Group S.p.A.

<sup>2</sup> La partecipazione indiretta è detenuta per il tramite della società GVS Group S.p.A.

<sup>3</sup> La partecipazione indiretta è detenuta per il tramite della società GVS Group S.p.A.

## Informazioni sulle partecipazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Numero Dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Modalità di possesso	Numero azioni possedute al 31/12/2020	Numero azioni acquistate nel 2021	Numero azioni vendute nel 2021	Numero azioni possedute al 31/12/2021
4 (*)	GVS S.p.A.	Diretto Azioni ordinarie	-	1.127	1.127	-
		Indiretto Azioni ordinarie	-	-	-	-

(\*) Include anche Paola Musuraca; Non include Mario Saccone e Matteo Viola, in quanto già descritti nella sezione relativa agli Amministratori

---

[www.gvs.com](http://www.gvs.com)

---