

SANLORENZO

Sanlorenzo S.p.A.

Sede legale in via Armezzone 3, Ameglia (SP) – Capitale sociale Euro 34.500.000 interamente versato
Codice fiscale e numero di iscrizione al Registro Imprese Riviera di Liguria – Imperia La Spezia Savona 00142240464

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

Approvata dal consiglio di amministrazione del 20 marzo 2020

INDICE

Premessa	3
Sezione I	5
Politica per le Remunerazioni della Società, procedure utilizzate e finalità perseguite	5
Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica per le Remunerazioni, con specificazioni dei rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica. Ruolo e funzioni del Comitato Remunerazione	7
Remunerazione degli amministratori.....	12
Remunerazione dei sindaci	12
Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.....	12
Principi della Politica per le Remunerazioni in materia di bilanciamento fra componente fissa e componente variabile, e in materia di remunerazione variabile, degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche	13
Benefici non monetari	17
Indennità di fine carica	18
Sezione II	19
Sezione II - Parte Prima. Voci che compongono la remunerazione	20
Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione.....	20
Remunerazione dei componenti dell'organo di controllo	21
Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.....	21
Sezione II - Parte Seconda. Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio	22
Tabelle ai sensi dell'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti.....	23
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	23
Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	26
Tabelle ai sensi dell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti	27
Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali	27
Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica	28

PREMESSA

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione sulla Remunerazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato (Testo Unico della Finanza, “**TUF**”) e dell’articolo 84-*quater* del Regolamento Consob relativo agli emittenti adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (il “**Regolamento Emittenti**”), ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schemi 7-*bis* e 7-*ter*, del Regolamento Emittenti stesso. La Relazione sulla Remunerazione tiene conto delle disposizioni del d.lgs. 49/2019, di attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 (c.d. *Shareholders’ Right Directive II*), che modifica la Direttiva 2007/367CE relativa all’esercizio di alcuni diritti degli azionisti di società quotate per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti (la “**Direttiva**”).

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- (i) la Sezione I illustra in modo chiaro e comprensibile la politica di Sanlorenzo S.p.A. (la “**Società**”) in materia di remunerazione dei componenti del consiglio di amministrazione, dei direttori generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 c.c., dei componenti del collegio sindacale con riferimento almeno all’esercizio successivo, e le procedure utilizzate per l’adozione, la revisione e l’attuazione della stessa.

Si precisa che la Sezione I non descrive i cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all’assemblea, e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente, in quanto la quotazione della Società è intervenuta il 10 dicembre 2019 e nel corso del 2019 la Società non era tenuta a sottoporre al voto dell’assemblea, e non ha sottoposto all’approvazione dell’assemblea, la relazione *ex* articolo 123-ter TUF e la politica delle remunerazioni.

- (ii) La Sezione II, in modo chiaro e comprensibile e nominativamente per i compensi attribuiti agli amministratori e ai sindaci e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche:
- a) fornisce un’adeguata rappresentazione, chiara e comprensibile, di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
 - b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell’esercizio di riferimento.

Inoltre la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, nella Società e nelle società controllate in conformità a quanto previsto dall’articolo 84-

quater, comma 4 del Regolamento Emittenti.

Si precisa che nella Sezione II non viene illustrato come la Società abbia tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della relazione *ex* articolo 123-*ter* TUF, secondo quanto previsto dall'articolo 123-*ter*, comma 4, lett. b-*bis*) TUF, in quanto la quotazione della Società è intervenuta il 10 dicembre 2019 e nel corso del 2019 la Società non era tenuta a sottoporre al voto dell'assemblea, e non ha sottoposto all'approvazione dell'assemblea, la relazione *ex* articolo 123-*ter* TUF.

La presente Relazione sulla Remunerazione è stata approvata, sentito il parere favorevole del collegio sindacale, dal consiglio di amministrazione riunitosi in data 20 marzo 2020, ed è stata previamente esaminata dal comitato per la remunerazione costituito in seno al consiglio di amministrazione stesso (il “**Comitato Remunerazione**”) riunitosi in data 20 marzo 2020, che ha espresso sulla stessa parere favorevole, e verrà sottoposta ai sensi e per gli effetti dell'articolo 123-*ter* TUF al voto dell'assemblea degli azionisti convocata per il giorno 21 aprile 2020 in prima convocazione e per il giorno 22 aprile 2020 in seconda convocazione.

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 per le Remunerazioni**”).

Politica per le Remunerazioni della Società, procedure utilizzate e finalità perseguite

1. La Politica per le Remunerazioni, così come descritta nella presente Relazione sulla Remunerazione, è stata approvata, su proposta del Comitato Remunerazione riunitosi in data 20 marzo 2020 e sentito il parere favorevole del collegio sindacale, dal consiglio di amministrazione del 20 marzo 2020 anche alla luce delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina promosso dal Comitato per la Corporate Governance istituito presso Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”) e costituisce un aggiornamento della bozza della politica delle remunerazioni approvata dal consiglio di amministrazione in data 24 ottobre 2019 in vista del processo di quotazione delle azioni della Società sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., compiutosi in data 10 dicembre 2019, che non era stata sottoposta al voto dell’assemblea.

La Politica per le Remunerazioni ha durata annuale, sino all’assemblea convocata per l’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020.

Tutti le eventuali revisioni della Politica per le Remunerazioni che dovessero essere apportate in futuro dalla Società saranno opportunamente evidenziate e descritte nelle relazioni sulla remunerazione dei prossimi esercizi.

2. Si ricorda che ai sensi del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche (il “**Regolamento Parti Correlate**”), la procedura adottata dalla Società in materia di parti correlate in data 24 ottobre 2019 (con efficacia a partire dall’avvio della quotazione delle azioni della Società sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., compiutosi in data 10 dicembre 2019) (la “**Procedura Parti Correlate**”) non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all’articolo 2389, primo comma del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del consiglio di amministrazione e del comitato esecutivo, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell’importo complessivo preventivamente determinato dall’assemblea ai sensi dell’articolo 2389, terzo comma del codice civile, né ai compensi spettanti ai membri del collegio sindacale e del consiglio di sorveglianza

Inoltre, secondo quanto previsto dalla Procedura Parti Correlate in conformità al Regolamento Parti Correlate, la suddetta Procedura Parti Correlate non si applica altresì:

- (i) ai piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall’assemblea ai sensi dell’articolo 114-*bis* TUF e alle relative condizioni operative;
- (ii) alle decisioni, diverse da quelle sopra indicate, in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, a condizione che le stesse siano assunte nel rispetto delle condizioni previste dall’articolo 13, comma 3, lettera b) del Regolamento Parti Correlate. Conseguentemente, l’approvazione da parte dell’assemblea degli azionisti della Politica per le Remunerazioni – che è stata redatta con il coinvolgimento del Comitato

Remunerazione, composto da soli amministratori esecutivi in maggioranza indipendenti – esonera la Società dall'applicare la suddetta Procedura Parti Correlate nelle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, sempreché queste ultime siano coerenti con la Politica per le Remunerazioni stessa.

3. Si precisa che la Sezione I non descrive i cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea, e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente, in quanto la quotazione della Società è intervenuta il 10 dicembre 2019 e nel corso del 2019 la Società non era tenuta a sottoporre al voto dell'assemblea, e non ha sottoposto all'approvazione dell'assemblea, la relazione *ex* articolo 123-ter TUF e la politica delle remunerazioni.

4. La Politica per le Remunerazioni contribuisce alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società, in quanto è previsto che nell'attribuire compensi agli amministratori e ai dirigenti con responsabilità strategiche e nell'implementare i relativi strumenti retributivi debbano essere adottate scelte che rispettino i principi di meritocrazia ed equità e che:

- a) individuino strumenti retributivi chiari, equi, facilmente comunicabili ai destinatari e al mercato;
- b) siano diversificate per categorie, essendo specificato che a maggiori responsabilità siano associate retribuzioni maggiori, anche di natura incentivante;
- c) tengano conto dell'apporto professionale individuale dei destinatari;
- d) abbiano quale finalità quella di attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società;
- e) quanto alle remunerazioni incentivanti, abbiano quale finalità anche quella di allineare gli interessi dei destinatari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Impregiudicata l'esigenza di rispettare quanto sopra indicato, nell'attuare la Politica per le Remunerazioni e stabilire le remunerazioni degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche il consiglio di amministrazione è inoltre in ogni caso chiamato ad assicurare che siano rispettati i criteri di seguito indicati:

- a) la componente fissa e la componente variabile siano adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui la stessa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b) siano previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- c) la componente fissa sia sufficiente a remunerare la prestazione del destinatario nel caso in cui la componente variabile non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal consiglio di amministrazione;

- d) gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui sia collegata l'erogazione delle componenti variabili – siano predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti anche in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- e) la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione sia differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione.

La Politica per le Remunerazioni contribuisce alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società anche in quanto, secondo quanto *infra* meglio illustrato, fissa (i) i principi sull'entità e sul bilanciamento della remunerazione degli amministrativi esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche e (ii) i principi relativi alla remunerazione variabile degli amministrativi esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, sia per quanto concerne gli eventuali piani basati su strumenti finanziari, sia per quanto concerne eventuali piani di compensi monetari incentivanti a, ovvero comunque il riconoscimento *ad personam* di retribuzioni variabili, in favore di amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche. Inoltre, tale risultato è realizzato anche attraverso un ampio e consapevole coinvolgimento degli azionisti che, in aggiunta alla delibere già di propria competenza in materia di compensi in materia di determinazione del compenso degli amministratori e dei sindaci (e, nello specifico, le delibere di cui agli articoli 2364, comma 1, n. 3), 2389 e 2402 del codice civile e 16 dello Statuto), sono chiamati ad esprimere il proprio voto vincolante sulla Politica per le Remunerazioni, quale descritta nella Sezione I della presente Relazione sulla Remunerazione, che ha un contenuto più ampio rispetto alle delibere sopra citate.

Attraverso la Politica per le Remunerazioni la Società si prefigge dunque il perseguimento di una politica di fidelizzazione e incentivazione dei dipendenti chiave della Società e delle sue controllate (congiuntamente, il “Gruppo”) e il mantenimento in Società delle loro specifiche competenze, anche tramite il loro coinvolgimento nella compagine sociale ovvero la compartecipazione ai risultati economici e allo sviluppo futuro della Società medesima.

Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica per le Remunerazioni, con specificazioni dei rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica. Ruolo e funzioni del Comitato Remunerazione

5. I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica in materia di remunerazione della Società sono il consiglio di amministrazione, il Comitato Remunerazione, il collegio sindacale e l'assemblea.

Consiglio di amministrazione

Ai sensi di legge e di Statuto e secondo quanto stabilito dalla Politica per le Remunerazioni e dal regolamento che disciplina le funzioni e il funzionamento del Comitato Remunerazione (il “**Regolamento Comitato Remunerazione**”), il consiglio di amministrazione:

- (i) costituisce al proprio interno il Comitato Remunerazione, ne nomina i componenti e stabilisce il loro compenso;
- (ii) stabilisce il *budget* di spesa annuo del Comitato Remunerazione;

- (iii) definisce, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del collegio sindacale, la politica in materia di remunerazione, ai sensi dell'articolo 123-ter TUF, dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti e dell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina, e la sottopone al voto dell'assemblea ai sensi dell'articolo 123-ter TUF, commi 3-*bis* e 3-*ter*;
- (iv) approva la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'articolo 123-ter TUF e dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti;
- (v) nel rispetto della politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea, determina, esaminati il parere o le proposte del Comitato Remunerazione e sentito il collegio sindacale, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche nel rispetto del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3 del codice civile, nonché, qualora non vi abbia già provveduto l'assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante a tutti i membri del consiglio di amministrazione;
- (vi) nel rispetto della politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea, predispone, esaminati il parere o le proposte del Comitato Remunerazione e sentito il collegio sindacale, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti (ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche) e collaboratori, li sottopone all'approvazione dell'assemblea ai sensi dell'articolo 114-*bis* TUF e ne cura l'attuazione;
- (vii) nel rispetto della politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea, predispone, esaminati il parere o le proposte del Comitato Remunerazione e sentito il collegio sindacale, gli eventuali piani di remunerazione incentivanti monetari destinati a, ovvero comunque il riconoscimento *ad personam* di retribuzioni variabili in favore di, amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche.

Comitato Remunerazione

Secondo quanto stabilito dal Regolamento Comitato Remunerazione, il Comitato Remunerazione, ai sensi del Codice di Autodisciplina, coadiuva il consiglio di amministrazione nello svolgimento dei compiti a quest'ultimo attribuiti in materia di remunerazione e ha tra l'altro i seguenti compiti:

- (i) formulare al consiglio di amministrazione proposte in ordine alla politica di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (ii) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati;
- (iii) presentare proposte o esprimere pareri al consiglio di amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio di amministrazione stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

- (iv) esaminare preventivamente la relazione annuale sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'assemblea annuale di bilancio;
- (v) svolgere gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal consiglio di amministrazione e dalla normativa vigente.

Inoltre, secondo quanto stabilito dalla Politica per le Remunerazioni, il Comitato Remunerazione:

- (vi) formula proposte al consiglio di amministrazione sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti (ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche) e collaboratori;
- (vii) formula proposte al consiglio di amministrazione sugli eventuali piani di remunerazione incentivanti monetari destinati a, ovvero comunque il riconoscimento *ad personam* di retribuzioni variabili in favore di, amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche;
- (viii) esamina preventivamente la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti *ex* articolo 123-ter TUF.

Assemblea

Ai sensi di legge e di Statuto, in materia di remunerazioni l'assemblea:

- (i) determina il compenso dei componenti del consiglio di amministrazione; lo Statuto prevede che l'assemblea possa determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, e possa attribuire agli amministratori il diritto alla percezione di un'indennità di fine mandato, da costituirsi mediante accantonamenti annuali ed anche eventualmente mediante polizze assicurative o altri strumenti analoghi;
- (ii) determina il compenso dei componenti del collegio sindacale ai sensi di legge e di statuto;
- (iii) esprime il proprio voto vincolante sulla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società, ai sensi dell'articolo 123-ter, commi 3-bis e 3-ter TUF;
- (iv) esprime il proprio voto non vincolante sulla seconda sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti della Società, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6 TUF;
- (v) delibera sugli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti (ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche) e collaboratori, ai sensi dell'articolo 114-bis TUF.

Collegio sindacale

In materia di remunerazioni, il Collegio Sindacale:

- (i) esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'articolo 2389, comma 3 del codice civile;

- (ii) ai sensi della Politica per le Remunerazioni, esprime la propria valutazione in merito alle decisioni relative alla definizione, approvazione ed eventuale revisione della politica in materia di remunerazione;
- (iii) ai sensi della Politica per le Remunerazioni, esprime la propria valutazione in merito agli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti (ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche) e collaboratori;
- (iv) ai sensi della Politica per le Remunerazioni, esprime la propria valutazione in merito agli eventuali piani di remunerazione incentivanti monetari destinati a, ovvero comunque il riconoscimento *ad personam* di retribuzioni variabili in favore di, amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche;
- (v) ai sensi della Politica per le Remunerazioni, esprime la propria valutazione in merito alla relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti *ex* articolo 123-ter TUF.

6. Il Comitato Remunerazione è stato istituito, in attuazione delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, con delibera del consiglio di amministrazione adottata in data 24 ottobre 2019; l'istituzione del Comitato Remunerazioni è divenuta efficace con l'inizio delle negoziazioni delle azioni della società sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., intervenuta in data 10 dicembre 2019.

In data 24 ottobre 2019 il consiglio di amministrazione ha approvato il Regolamento del Comitato Remunerazione, che, fra l'altro, all'articolo 3 ne definisce le funzioni, come sopra illustrate, e all'articolo 5 ne definisce le prerogative, stabilendo fra l'altro che il Comitato Remunerazione abbia facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie e possa avvalersi, a spese della Società e nei limiti del *budget* approvato dal consiglio di amministrazione, di consulenti esterni che non si trovino in situazioni che ne compromettono l'indipendenza.

Ai sensi del Regolamento, i componenti del Comitato Remunerazione e il suo presidente sono nominati e revocati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione e il Comitato Remunerazione è composto da 3 amministratori, tutti non esecutivi, in maggioranza indipendenti, con presidente scelto fra gli indipendenti.

Ai sensi del Regolamento, salvo diversa determinazione del consiglio di amministrazione al momento della nomina, la durata in carica dei componenti del Comitato Remunerazione è equiparata a quella del consiglio di amministrazione a cui appartengono i componenti del medesimo.

Il Comitato Remunerazione si riunisce su convocazione del suo presidente, ogniqualvolta il presidente stesso lo ritenga opportuno e in ogni caso almeno annualmente, ovvero quando ne facciano richiesta scritta al presidente due dei suoi componenti, oppure il presidente del collegio sindacale, oppure il presidente del consiglio di amministrazione.

Per la validità delle riunioni del Comitato Remunerazione è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica e delibera a maggioranza assoluta dei presenti; per il calcolo della maggioranza deliberativa gli amministratori astenuti non si considerano presenti; in caso di parità di voti prevale il voto

del presidente del Comitato Remunerazione, se presente.

Alle riunioni del Comitato Remunerazione partecipa il presidente del collegio sindacale o altro sindaco effettivo da lui designato; possono comunque partecipare anche gli altri sindaci. Alle riunioni del Comitato Remunerazione possono altresì partecipare gli amministratori, i responsabili delle funzioni aziendali della Società e delle società controllate, ovvero altri soggetti la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso che vengano eventualmente invitati dal suo presidente. Nessun amministratore può prendere parte alle riunioni del comitato per la remunerazione in cui vengono formulate le proposte al consiglio di amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il Comitato Remunerazione, nominato con delibera consiliare del 24 ottobre 2019 e con efficacia a far data dall'inizio delle negoziazioni delle azioni della società sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., intervenuta in data 10 dicembre 2019, è composto dai consiglieri Silvia Merlo (amministratore indipendente), con funzione di Presidente, Luca Leonardo Etro (amministratore indipendente) e Paolo Olivieri (amministratore non esecutivo); la durata della loro carica è equiparata a quella del consiglio di amministrazione a cui appartengono i componenti del medesimo e dunque è fissata sino all'assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021.

Come attestato dagli interessati e positivamente valutato dal consiglio di amministrazione, Silvia Merlo possiede adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria nonché di politiche retributive e Leonardo Luca Etro e Paolo Olivieri possiedono adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

Per maggiori dettagli sulla composizione e sul funzionamento del Comitato Remunerazione si rinvia alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" redatta ai sensi dell'articolo 123-bis TUF e pubblicata dalla Società sul sito internet www.sanlorenzoyacht.com, nella Sezione "*Corporate Governance*".

7. Al fine di evitare o gestire potenziali conflitti di interesse, gli amministratori esecutivi (Massimo Perotti, Marco Viti e Carla Demaria) si astengono dal voto in occasione di delibere che riguardino o possano riguardare la propria remunerazione.

8. Nella definizione della Politica per le Remunerazioni la Società non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti e non ha utilizzato come riferimento politiche retributive di altre società, mentre ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, fissando i contenuti della Politica per le Remunerazioni alla luce degli stessi.

9. La Politica per le Remunerazioni prevede che, in caso di verificarsi di circostanze eccezionali ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-bis TUF (ossia quando la deroga alla Politica per le Remunerazioni risulti necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato), la Società possa derogare temporaneamente alla Politica per le Remunerazioni; in tal caso le relative decisioni dovranno essere sottoposte integralmente alla Procedura per le operazioni con Parti Correlate della Società di tempo in tempo vigente, quali "Operazioni di Minore Rilevanza".

10. Qualora l'assemblea non approvi la Politica per le Remunerazioni, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-ter TUF la Società sarà tenuta a corrispondere le remunerazioni in conformità alle prassi vigenti, considerato che, attesa la recente quotazione, la Società non ha prima d'ora sottoposto al voto dell'assemblea

una politica delle remunerazioni. In tal caso, in occasione della successiva assemblea di approvazione del bilancio la Società dovrà sottoporre al voto dell'Assemblea una nuova politica delle remunerazioni.

Remunerazione degli amministratori

11. Ai sensi dell'articolo 16 dello Statuto, agli amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio, i loro compensi sono stabiliti in conformità alla legge e l'assemblea può in ogni caso determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, così come può attribuire agli amministratori il diritto alla percezione di un'indennità di fine mandato, da costituirsi mediante accantonamenti annuali ed anche eventualmente mediante polizze assicurative o altri strumenti analoghi.

Gli emolumenti per i mandati consiliari, stabiliti in forma cumulativa dall'assemblea, vengono poi ripartiti dal consiglio di amministrazione, sentite le competenti funzioni consultive interne secondo quanto più sopra illustrato.

12. In conformità alle previsioni del Codice di Autodisciplina, il compenso riconosciuto agli amministratori non esecutivi non prevede una parte variabile, è stabilito anche in funzione alla partecipazione ai comitati ed è commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati.

Remunerazione dei sindaci

13. Ai sensi dell'articolo 2402 del codice civile, la remunerazione dei componenti del collegio sindacale è determinata dall'assemblea all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio in misura annua fissa. Ai sindaci viene inoltre riconosciuto il rimborso delle spese documentate sostenute per ragioni di ufficio.

Viene raccomandato che tale retribuzione sia coerente con l'impegno professionale richiesto dalla carica, nonché con le connesse responsabilità, e che le relative proposte sulle retribuzioni vengono presentate dagli azionisti (ove del caso anche ai sensi dell'art. 126-bis TUF) in modo tale che le stesse possano essere comunicate al pubblico con congruo anticipo rispetto all'assemblea chiamata a deliberare sulle stesse.

14. Il collegio sindacale uscente, in vista dell'Assemblea del 24 ottobre 2019, che ha nominato i sindaci in carica al 31 dicembre 2019 e alla data della Relazione sulla Remunerazione, non ha trasmesso alla Società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

15. La retribuzione dei dirigenti con responsabilità strategiche è fissata in misura coerente ai loro ruoli, responsabilità e professionalità.

16. La Società e le controllate Bluegame S.r.l. e Sanlorenzo of Americas LLC hanno in essere accordi che prevedono la corresponsione di una parte monetaria variabile della remunerazione con taluni dirigenti con responsabilità strategiche; il riconoscimento di tali incentivazioni monetarie è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi individuati di anno in anno per ciascuno di loro; il rapporto di tale remunerazione variabile rispetto alla retribuzione fissa muta in ragione degli accordi personali e in funzionale del ruolo del dirigente interessato.

Principi della Politica per le Remunerazioni in materia di bilanciamento fra componente fissa e componente variabile, e in materia di remunerazione variabile, degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche

17. La Politica per le Remunerazioni prevede che l'entità della remunerazione e il bilanciamento fra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche sia finalizzato ad allineare gli interessi dei destinatari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo e debba essere definito in coerenza con le previsioni della Politica per le Remunerazioni, tenuto anche conto della categoria, del livello organizzativo, delle responsabilità e delle competenze professionali dei destinatari.

18. Allo scopo di perseguire le finalità indicate nella Politica per le Remunerazioni, la stessa prevede l'istituzione di uno o più piani di compensi basati su strumenti finanziari (*stock option*) che abbiano le seguenti caratteristiche fondamentali:

- (i) i destinatari del piano potranno essere gli amministratori esecutivi, i direttori generali, i dirigenti con responsabilità strategiche e i dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e qualifica di dirigente, quadro e impiegato della Società e delle sue controllate (i "**Destinatari**");
- (ii) i beneficiari del piano siano individuati fra i Destinatari, anche con separate e successive deliberazioni, dal consiglio di amministrazione, previo parere favorevole ovvero su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il collegio sindacale (i soggetti così individuati, i "**Beneficiari**");
- (iii) ai Beneficiari sia attribuito un numero determinato di opzioni che, se esercitate, diano diritto a sottoscrivere un'azione di Sanlorenzo, essendo previsto che ciascuna singola Opzione dia il diritto di acquistare o sottoscrivere una singola azione di Sanlorenzo (le "**Opzioni**");
- (iv) venga previsto al servizio del piano o un aumento di capitale con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'articolo 2441, comma 8 del codice civile, oppure in alternativa un piano di acquisto di azioni proprie ai sensi e per gli effetti degli articoli 2357 e 2357-ter del codice civile e 132 TUF;
- (v) il numero di Opzioni assegnate a ciascun Beneficiario sia stabilito dal consiglio di amministrazione, previo parere favorevole ovvero proposta del Comitato Remunerazione e sentito il collegio sindacale, in ragione del ruolo ricoperto nella società, delle responsabilità e delle competenze di ciascun Beneficiario;
- (vi) il prezzo di esercizio delle Opzioni del piano che verrà attuato per primo sia pari al prezzo di collocamento delle azioni della Società sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., mentre per i successivi eventuali piani sia stabilito dal consiglio di amministrazione, previo parere favorevole ovvero proposta del Comitato Remunerazione e sentito il collegio sindacale, in misura tale da perseguire le finalità degli strumenti incentivanti come indicate dalla Politica per le Remunerazioni e in linea con la migliore prassi di mercato;
- (vii) sia previsto un periodo medio di *vesting* pari ad almeno due anni;
- (viii) il numero di Opzioni maturate in favore di ciascun Beneficiario al termine del periodo di *vesting* dipenda da obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili prefissati dal Piano, stabiliti dal

consiglio di amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e sentito il collegio sindacale, che siano fissati in ragione del ruolo e delle responsabilità del Beneficiario e che siano collegati ad uno o più dei seguenti parametri:

- a. EBITDA consolidato del Gruppo al 31 dicembre dell'anno di riferimento, come emergente dal bilancio consolidato di riferimento approvato dal consiglio di amministrazione;
 - b. Posizione Finanziaria Netta consolidata del Gruppo al 31 dicembre dell'anno di riferimento, come emergente dal bilancio consolidato di riferimento approvato dal consiglio di amministrazione;
 - c. obiettivi personali stabiliti in ragione del ruolo e della funzione del Beneficiario, da raggiungere in misura pari almeno all'85%;
- (ix) quanto al periodo di *exercising*, le Opzioni effettivamente maturate in favore dei Beneficiari alle scadenze sopra indicate possano essere esercitate dal Beneficiario per tre anni a far data dalla loro maturazione;
- (x) siano previste idonee clausole di *good leaver* e *bad leaver* coerenti con le finalità degli strumenti incentivanti come indicate dalla Politica per le Remunerazioni e in linea con la migliore prassi di mercato.

19. Sempre allo scopo di perseguire le finalità indicate nella Politica per le Remunerazioni, la stessa ammette altresì l'istituzione di piani di compensi incentivanti monetari, ovvero comunque il riconoscimento *ad personam* di retribuzioni variabili, per gli amministratori esecutivi e i dirigenti strategici della Società o del Gruppo che non siano ricompresi fra i Beneficiari dei piani di *stock option* istituiti in conformità a quanto sopra previsto dal precedente; è previsto che tali piani ovvero tali componenti variabili della retribuzioni debbano avere le seguenti caratteristiche fondamentali:

- (i) prevedano un orizzonte temporale di almeno tre anni, essendo consentito che l'erogazione della componente variabile maturi annualmente in funzione di obiettivi di *performance* annuali;
- (ii) la maturazione del diritto a percepire la remunerazione variabile dipenda da obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili prefissati, stabiliti dal consiglio di amministrazione, previo parere favorevole ovvero proposta del Comitato Remunerazione e sentito il collegio sindacale, che siano fissati in ragione del ruolo e delle responsabilità del beneficiario e che siano collegati ai seguenti parametri:
 - per il 50% dell'importo complessivo della remunerazione variabile, all'EBITDA consolidato del Gruppo al 31 dicembre dell'anno di riferimento, come emergente dal bilancio consolidato di riferimento approvato dal consiglio di amministrazione, rispetto all'EBITDA consolidato del Gruppo al 31 dicembre di un esercizio precedente individuato quale riferimento dal consiglio di amministrazione;
 - per il 50% dell'importo complessivo della remunerazione variabile, sia all'EBITDA consolidato del Gruppo al 31 dicembre dell'anno di riferimento come emergente dal bilancio consolidato di riferimento approvato dal consiglio di amministrazione, rispetto all'EBITDA

consolidato del Gruppo fissato quale *guidance* per il mercato dal consiglio di amministrazione con riferimento al medesimo esercizio, sia alla Posizione Finanziaria Netta consolidata del Gruppo al 31 dicembre dell'anno di riferimento, come emergente dal bilancio consolidato di riferimento approvato dal consiglio di amministrazione, rispetto alla Posizione Finanziaria Netta consolidata del Gruppo fissata quale *guidance* per il mercato dal consiglio di amministrazione con riferimento al medesimo esercizio;

- (iii) siano previste idonee clausole di *good leaver* e *bad leaver* e coerenti con le finalità degli strumenti incentivanti come indicate dalla Politica per le Remunerazioni e in linea con la migliore prassi di mercato.

20. La Politica per le Remunerazioni consente espressamente che non vi siano forme di remunerazione incentivante per il presidente esecutivo Massimo Perotti, atteso il suo ruolo di azionista di controllo della Società, ritenuto idoneo di per sé a garantire sia l'allineamento dei suoi interessi al perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, sia la sua fidelizzazione.

21. In coerenza con la Politica per le Remunerazioni, il consiglio di amministrazione ha approvato, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere favorevole del collegio sindacale, di proporre all'assemblea chiamata ad approvare la Politica per le Remunerazioni l'approvazione ai sensi dell'articolo 114-bis TUF del "Piano di *Stock Option* 2020" (il "**Piano di Stock Option 2020**"). La relazione illustrativa e il documento informativo relativo al Piano di Stock Option 2020 sono consultabili sul sito internet della Società www.sanlorenzoyacht.com, sezione "*corporate governance*".

Il Piano di Stock Option 2020 ha contenuto coerente con le previsioni della Politica per le Remunerazioni ed è descritto nei sopra menzionati relazione illustrativa e documento informativo, cui si rinvia per maggiori informazioni al riguardo.

Il Piano di Stock Option 2020 prevede che gli obiettivi di *performance* in base ai quali maturano le opzioni siano quelli indicati dalla Politica per le Remunerazioni e sopra ricordati al punto 18, (viii). Sarà il consiglio di amministrazione, che delibererà acquisito il parere del Comitato Remunerazione e sentito il collegio sindacale, a stabilire per ciascun beneficiario del Piano di Stock Option 2020 gli specifici obiettivi cui sarà collegato il maturare delle Opzione; potrà essere previsto che le opzioni attribuite a ciascun beneficiario maturino solo parzialmente in ragione del parziale verificarsi degli obiettivi prefissati dal consiglio di amministrazione. La relativa decisione non è stata assunta e verrà assunta a seguito dell'approvazione della Politica per le Remunerazioni da parte dell'assemblea.

L'accertamento del verificarsi degli obiettivi al cui verificarsi sarà collegata la maturazione delle Opzioni, come stabiliti dal consiglio di amministrazione in ossequio alle previsioni del Piano di Stock Option 2020, sarà effettuato dal consiglio di amministrazione previa verifica del Comitato Remunerazione.

Il Piano di Stock Option 2020 prevede che il periodo di *vesting* sia determinato dal consiglio di amministrazione, previa proposta del Comitato Remunerazione e sentito il collegio sindacale, al momento dell'assegnazione delle opzioni a ciascun beneficiario, fermo restando che dovrà essere previsto un periodo di *vesting* medio pari ad almeno due anni, come stabilito dalla Politica per le Remunerazioni, che ha ritenuto congruo tale termine sia alla luce delle finalità perseguite dalla stessa, sia dell'attuale contingenza. Si precisa

che in occasione della individuazione dei primi beneficiari del Piano di Stock Option 2020 effettuata dal consiglio di amministrazione (per i cui dettagli si rinvia ai sopra citati relazione illustrativa e documento informativo inerenti al Piano di Stock Option 2020) con efficacia subordinata all'approvazione da parte dell'assemblea ordinaria e straordinaria convocata per il giorno 21 aprile 2020 in prima convocazione e per il giorno 22 aprile 2020 in seconda convocazione approvati della relativa proposta *ex* articolo 114-*bis* TUF, della Politica per le Remunerazioni descritta nella Relazione sulla Remunerazione *ex* articolo 123-*ter*, commi 3-*bis* e 3-*ter* TUF e dell'aumento di capitale al servizio del Piano di Stock Option 2020 stesso, sono state stabilite le seguenti Date Iniziali di Esercizio, valide per tutti i Beneficiari: (i) per un terzo delle Opzioni assegnate a ciascun Beneficiario, un anno dalla Data di Assegnazione; (ii) per il secondo terzo delle Opzioni assegnate a ciascun Beneficiario, due anni dalla Data di Assegnazione; (iii) per l'ultimo terzo delle Opzioni assegnate a ciascun Beneficiario, tre anni dalla Data di Assegnazione. Viene così rispettato il predetto periodo medio minimo di *vesting* di due anni.

Il Piano di Stock Option 2020 prevede clausole di *good* e *bad leaver*, meglio descritte nella relazione illustrativa e annesso documento informativo sopra richiamati, che regolano le conseguenze della cessazione del rapporto con i beneficiari sulle opzioni già maturate e non ancora esercitate e sulle opzioni in corso di maturazione.

Nel Piano di Stock Option 2020 non sono previsti sistemi di pagamento differito, meccanismi di correzione *ex post*, clausole per il mantenimento in portafoglio delle azioni Sanlorenzo dopo la loro sottoscrizione e clausole di *claw back*.

Il Piano di Stock Option 2020 verrà attuato a condizione che l'assemblea convocata per il giorno 21 aprile 2020 in prima convocazione e per il giorno 22 aprile 2020 in seconda convocazione approvati, in sede ordinaria, la relativa proposta *ex* articolo 114-*bis* TUF e la Politica per le Remunerazioni descritta nella Relazione sulla Remunerazione *ex* articolo 123-*ter*, commi 3-*bis* e 3-*ter* TUF e, in sede straordinaria, l'aumento di capitale al servizio del Piano di Stock Option 2020 stesso.

22. In coerenza con la Politica per le Remunerazioni, il consiglio di amministrazione ha approvato, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere favorevole del collegio sindacale, di riconoscere, subordinatamente all'approvazione della Politica per le Remunerazioni da parte dell'assemblea, ai dirigenti con responsabilità strategiche Marco Viti, Carla Demaria, Ferruccio Rossi e Tommaso Vincenzi (i primi due anche amministratori esecutivi della Società) una retribuzione variabile aggiuntiva rispetto alla loro attuale retribuzione quali dirigenti. Si precisa che Marco Viti, Carla Demaria, Ferruccio Rossi e Tommaso Vincenzi non sono allo stato ricompresi fra i beneficiari del Piano di Stock Option 2020 e che questa retribuzione variabile sarà sostitutiva di ogni eventuale altra remunerazione variabile di cui godono gli stessi.

In coerenza con la Politica per le Remunerazioni, è stato previsto che i parametri di riferimento per gli obiettivi al cui ricorrere sarà subordinato il diritto a maturare detta componente variabile della retribuzione siano quelli indicati dalla Politica per le Remunerazioni e sopra ricordati al punto 19, (ii). In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che per l'esercizio 2020 i suddetti parametri possono essere fissati come segue:

- quanto al primo parametro, il conseguimento di un EBITDA consolidato di Gruppo al 31 dicembre 2020 pari all'EBITDA consolidato di Gruppo al 31 dicembre 2019;

- quanto al secondo parametro, il conseguimento di un EBITDA consolidato di Gruppo al 31 dicembre 2020 e il conseguimento di una Posizione Finanziaria Netta consolidata del Gruppo al 31 dicembre 2020 pari almeno rispettivamente un EBITDA consolidato di Gruppo al 31 dicembre 2020 e alla Posizione Finanziaria Netta consolidata del Gruppo al 31 dicembre 2020 che saranno fissati quale *guidance* per il mercato dal Consiglio di Amministrazione che allo stato si prevede tenersi l'11 maggio 2020.

Sono state previste clausole di *good e bad leaver*, analoghe a quelle previste per il Piano di Stock Option 2020, che regolano le conseguenze della cessazione del rapporto con i beneficiari sulla remunerazione variabile riconosciuta loro.

Per tutti e quattro i destinatari è stato previsto l'ammontare della retribuzione variabile per l'anno 2020 e l'impegno a rinnovare la medesima delibera, con valori e obiettivi di *performance* rivisti, anche con riferimento agli esercizi 2021 e 2022.

In particolare, per Marco Viti è stato deliberato un compenso variabile massimo per l'anno 2020 pari a euro 500.000,00 lordi; per Ferruccio Rossi è stato deliberato un compenso variabile massimo per l'anno 2020 pari a euro 250.000,00 lordi; per Tommaso Vincenzi è stato deliberato (a) l'incremento della RAL di base da euro 200.000,00 annui a euro 250.000,00 annui e (b) un compenso variabile massimo per l'anno 2020 pari a euro 100.000,00 lordi; per Carla Demaria, la quale ricopre la carica di amministratore esecutivo della Società ed è inquadrata quale dirigente della controllata Bluegame S.r.l. dalla quale ultima sola percepisce il relativo compenso, è stato deliberato di indicare al consiglio di amministrazione di Bluegame nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento esercitata dalla Società, di valutare l'attribuzione a Carla Demaria stessa, alle medesime condizioni previste per le remunerazioni variabili riconosciute a Marco Viti, Ferruccio Rossi e Tommaso Vincenzi come sopra descritte, di un compenso variabile massimo per l'anno 2020 pari a euro 200.000,00 lordi.

I predetti compensi variabili verranno riconosciuti a condizione che l'assemblea convocata per il giorno 21 aprile 2020 in prima convocazione e per il giorno 22 aprile 2020 in seconda convocazione approvi in sede ordinaria la Politica per le Remunerazioni descritta nella Relazione sulla Remunerazione *ex* articolo 123-ter, commi 3-bis e 3-ter TUF.

23. In coerenza con la Politica per le Remunerazioni, il consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, ha ritenuto non opportuno prevedere forme di remunerazione incentivante per il presidente esecutivo Massimo Perotti, atteso il suo ruolo di azionista di controllo della società, ritenuto idoneo di per sé a garantire sia l'allineamento dei suoi interessi al perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, sia la sua fidelizzazione.

Benefici non monetari

24. La Politica per le Remunerazioni ammette l'assegnazione di benefici non monetari agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche (fra cui, a titolo non esaustivo, l'uso di telefono cellulare e computer mobile, di vettura aziendale, di abitazione, di coperture assicurative sanitarie, vita e professionali) in linea con la prassi e da riconoscere nel rispetto dei criteri stabiliti dalle Politica per le Remunerazioni.

25. La Società riconosce i seguenti *benefit* non monetari: autovettura aziendale, *computer* mobile e telefono cellulare, a tutti gli amministratori esecutivi e ai dirigenti strategici; uso di abitazione, riconosciuta caso per caso su base individuale a taluni amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche non residenti nel luogo di prestazione dell'attività lavorativa.

La Società, inoltre, stipula a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche le seguenti coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie, con condizioni e massimali di volta in volta differenti: polizza vita integrativa; polizza infortuni – professionale ed extra professionale – integrativa caso morte; polizza infortuni – professionale ed extra professionale – integrativa invalidità permanente infortunio; polizza sanitaria integrativa (in aggiunta al Fasi, con massimali specifici).

Indennità di fine carica

26. Secondo l'articolo 16 dello statuto l'Assemblea può attribuire agli amministratori il diritto alla percezione di un'indennità di fine mandato, da costituirsi mediante accantonamenti annuali ed anche eventualmente mediante polizze assicurative o altri strumenti analoghi.

La Politica per le Remunerazioni prevede che l'assemblea dei soci possa deliberare in favore del presidente del consiglio di amministrazione un Trattamento di Fine Mandato – TFM –, mediante la stipula di apposita polizza assicurativa con primario istituto, di importo annuo pari ad euro 50.000,00, in linea con quanto deliberato dall'assemblea sin dal 2013.

La Politica per le Remunerazioni non prevede il riconoscimento a favore di amministratori esecutivi di ulteriori indennità per cessazione anticipata dalla carica o mancato rinnovo, fatto salvo gli istituti per legge applicabili al rapporto di lavoro ove gli amministratori esecutivi siano anche dipendenti.

La Politica per le Remunerazioni non prevede l'erogazione di remunerazioni non ricorrenti.

27. In coerenza con quanto sopra previsto, l'assemblea del 24 ottobre 2019 ha confermato l'accantonamento in favore del presidente del consiglio di amministrazione Massimo Perotti di un trattamento di fine mandato – TFM nell'ammontare annuo di Euro 50.000,00, mediante la stipula di apposita polizza assicurativa.

La Società non ha corrisposto indennità per la cessazione della carica agli amministratori cessati nel corso dell'esercizio 2019.

La Società non è parte di accordi che prevedano l'assegnazione o in mantenimento di benefici non monetari a favore di amministratori esecutivi o dirigenti strategici ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

28. La Società ha stipulato un patto di concorrenza con l'amministratore esecutivo e dipendente con responsabilità strategiche Marco Viti, valido, ove la Società eserciti il proprio diritto di avvalersene, per i 12 mesi successivi alla cessazione del suo rapporto di lavoro, a fronte di un corrispettivo in favore di Marco Viti pari su base annua al 50% dell'ultima retribuzione annua da lui percepita, esclusi i *benefit* e i *bonus*.

SEZIONE II

La presente Sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli amministratori e ai componenti del collegio sindacale ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche:

- nella prima parte, fornisce una adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;
- nella terza parte, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema *7-ter* del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nella Società e nelle sue controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

In considerazione del fatto che la Società risulta attualmente essere “di minori dimensioni” (ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010), la Società fornisce a livello aggregato le informazioni relative ai compensi percepiti dai dirigenti con responsabilità strategiche, nel rispetto di quanto previsto dall'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti.

Allo stesso modo, e sempre in considerazione del fatto che la Società risulta attualmente essere “di minori dimensioni”, la Società fornisce le informazioni relative agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto solo con riferimento agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'Allegato 3A, Schema *7-bis* del Regolamento Emittenti.

Si precisa che la società di revisione BDO Italia S.p.A. ha verificato – in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 8-bis TUF – l'avvenuta predisposizione da parte del consiglio di amministrazione della presente Sezione della Relazione sulla Remunerazione.

Sezione II - Parte Prima. Voci che compongono la remunerazione

Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione

Il data 24 ottobre 2019, contestualmente all'integrazione dell'organo amministrativo, l'assemblea ordinaria della Società ha deliberato di determinare in Euro 3.000.000,00 il compenso complessivo annuo lordo spettante a tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, demandando al consiglio di amministrazione di stabilire la misura degli emolumenti di ciascun singolo amministratore.

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

- (i) Presidente del Consiglio di amministrazione (Massimo Perotti): Euro 1.750.000,00.
- (ii) Amministratore esecutivo (Marco Viti): Euro 500.000,00.
- (iii) Amministratori non esecutivi: Euro 20.000,00 ciascuno.
- (iv) Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: Euro 6.000,00.
- (v) Presidente del Comitato Parti Correlate e presidente del Comitato Remunerazione: Euro 5.000,00 ciascuno.
- (vi) Componenti Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: Euro 4.000,00 ciascuno.
- (vii) Componenti Comitato Parti Correlate e componenti Comitato Remunerazione: Euro 2.500,00 ciascuno.

Carla Demaria ha dichiarato di rinunciare al compenso quale amministratore della Società sino al 31 dicembre 2021, considerato che la remunerazione per tale carica è ricompresa nella retribuzione riconosciuta quale dirigente della controllata Bluegame S.r.l.

Il consiglio di amministrazione ha ritenuto di non riconoscere uno specifico compenso per la partecipazione al Comitato Nomine, né quale presidente né quale componente.

Il consiglio di amministrazione del 24 ottobre 2019 ha confermato l'accantonamento a favore di Massimo Perotti di un Trattamento di Fine Mandato nell'ammontare annuo di Euro 50.000,00, mediante la stipula di apposita polizza assicurativa con primario istituto, come deliberato dall'assemblea del 24 ottobre 2019 e in precedenza in data 23 dicembre 2013, 1° giugno 2016, 30 agosto 2018, 21 dicembre 2018, 14 gennaio 2019 e 24 giugno 2019.

Fatto salvo quanto sopra descritto, non vi sono ulteriori accordi tra la Società e gli amministratori esecutivi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, né accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a loro favore in caso di cessazione dalla carica.

La Società ha sottoscritto in data 23 gennaio 2019 un patto di non concorrenza con l'amministratore esecutivo Marco Viti, stabilendo quale corrispettivo, soltanto qualora la Società richieda di osservare tale obbligo, un importo pari al 50% della retribuzione fissa annua lorda degli ultimi 12 mesi di lavoro per ogni anno di durata dell'obbligo di non concorrenza, esclusi i benefit e i bonus. Il corrispettivo aggiuntivo dovrà

essere corrisposto a Marco Viti in rate mensili di pari importo, la prima pagata entro 90 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Fatto salvo quanto sopra descritto, non vi sono ulteriori accordi tra la Società e gli amministratori esecutivi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Remunerazione dei componenti dell'organo di controllo

Il data 24 ottobre 2019, contestualmente alla nomina del collegio sindacale, l'assemblea ordinaria della Società ha deliberato di determinare in Euro 30.000,00 annui il compenso annuo lordo spettante al presidente del collegio sindacale e in Euro 25.000,00 annui il compenso annuo lordo spettante a ciascun sindaco effettivo.

Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

I compensi pagati dal gruppo e destinati a qualsiasi titolo e sotto qualsiasi forma ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 ammontano complessivamente a Euro 3.086.749,00, comprensivi di *bonus* pari, in aggregato a valori lordi, a Euro 620.000,00.

La Società ha riconosciuto i seguenti benefici non monetari ai principali dirigenti: autovettura aziendale, *computer* mobile, telefono cellulare e l'uso di abitazione, quest'ultima riconosciuta caso per caso su base individuale a taluni dirigenti con responsabilità strategiche non residenti nel luogo di prestazione dell'attività lavorativa.

La Società, inoltre, ha stipulato a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche le seguenti coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie, con condizioni e massimali di volta in volta differenti: polizza vita integrativa; polizza infortuni – professionale ed extra professionale – integrativa caso morte; polizza infortuni – professionale ed extra professionale – integrativa invalidità permanente infortunio; polizza sanitaria integrativa (in aggiunta al Fasi, con massimali specifici).

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

Si precisa che nella presente Sezione II non viene illustrato come la Società abbia tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla medesima sezione, secondo quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 4, lett. b-bis) TUF, in quanto la quotazione della Società è intervenuta il 10 dicembre 2019 e nel corso del 2019 la Società non era tenuta a sottoporre al voto dell'assemblea, e non ha sottoposto all'approvazione dell'assemblea, la relazione *ex art. 123-ter* TUF.

Allo stesso modo, si precisa che nella presente Sezione II non viene data evidenza circa la coerenza con la politica in materia di remunerazione, in quanto la quotazione della Società è intervenuta il 10 dicembre 2019 e nel corso del 2019 la Società non ha sottoposto la politica in materia di remunerazione al voto dell'assemblea, poiché non tenuta. In ogni caso, è confermata la coerenza con la bozza della politica in materia di remunerazione approvata dal consiglio di amministrazione in data 24 ottobre 2019 in vista del

processo di quotazione delle azioni della Società sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., compiutosi in data 10 dicembre 2019, che non era stata sottoposta al voto dell'assemblea.

Sezione II - 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.

Tabelle ai sensi dell'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti

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

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					

(1) Compensi nella società che redige il bilancio

Consiglio di amministrazione												
Massimo Perotti	Presidente e amministratore delegato	Dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31/12/2021	1.750.000,00						1.750.000,00		
Marco Viti	Amministratore delegato	Dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31/12/2021	500.000,00						500.000,00		
Ferruccio Rossi	Amministratore delegato	Dal 01/01/2019 fino al 20/06/2019		250.000,00						250.000,00		
Ermanno Porro	Amministratore	Dal 01/01/2019 fino al 20/06/2019		90.000,00						90.000,00		
Carla Demaria (8)	Amministratore delegato	Dal 14/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31/12/2021							-		
Paolo Olivieri (1)	Amministratore	Dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31/12/2021	1.222,22	152,78					1.375,00		
Cecilia Maria Perotti (2)	Amministratore	Dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31/12/2021	4.472,22	244,44					4.716,67		
Pietro Gussalli Beretta (3)	Amministratore	Dal 10/12/2019 al 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31/12/2021	1.222,22	152,78					1.375,00		
Silvia Merlo (4)	Amministratore	Dal 10/12/2019 al 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31/12/2021	1.222,22	702,78					1.925,00		
Licia Mattioli (5)	amministratore	Dal 10/12/2019 al 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31/12/2021	1.222,22	305,56					1.527,78		
Leonardo Luca Etro (6)	Amministratore	Dal 10/12/2019 al 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31/12/2021	1.222,22	519,45					1.741,67		
Cesare Perotti (7)	Amministratore	Dal 01/01/2019 fino al 10/12/2019		3.250,00						3.250,00		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Collegio sindacale												
Maurizio Ferrero	Presidente del collegio sindacale	Dal 01/01/2019 fino al 24/10/2019		27.488,00						27.488,00		
Andrea Giammello	Sindaco effettivo	Dal 01/01/2019 fino al 24/10/2019		18.880,00						18.880,00		
Michele Furnari	Sindaco effettivo	Dal 01/01/2019 fino al 24/10/2019		18.880,00						18.880,00		
Andrea Caretti	Presidente del collegio sindacale	Dal 24/10/2019 al 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31/12/2021	5.750,00						5.750,00		
Margherita Spaini	Sindaco effettivo	Dal 24/10/2019 al 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31/12/2021	4.791,67						4.791,67		
Roberto Marrani	Sindaco effettivo	Dal 24/10/2019 al 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31/12/2021	4.791,67						4.791,67		

(II) Compensi da controllate e collegate

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(III) Totale				2.684.414,67	2.077,79					2.686.492,46		
---------------------	--	--	--	---------------------	-----------------	--	--	--	--	---------------------	--	--

Note:

- Paolo Olivieri (1) Componente del Consiglio di Amministrazione (compenso € 1.222,22); Componente del Comitato Remunerazione (compenso € 152,78); Componente del Comitato Nomine (compenso € 0).
- Cecilia Maria Perotti (2) Componente del Consiglio di Amministrazione (compenso € 1.222,22 e € 3.250,00 per gettoni presenza); Componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (compenso € 244,44).
- Pietro Gussalli Beretta (3) Componente del Consiglio di Amministrazione (compenso € 1.222,22); Componente del Comitato Parti Correlate (compenso € 152,78); Presidente del Comitato Nomine (compenso € 0).
- Silvia Merlo (4) Componente del Consiglio di Amministrazione (compenso € 1.222,22); Presidente del Comitato Remunerazione (compenso € 305,56); Componente del Comitato Parti Correlate (compenso € 152,78); Componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (compenso € 244,44).
- Licia Mattioli (5) Componente del Consiglio di Amministrazione (compenso € 1.222,22); Presidente del Comitato Parti Correlate (compenso € 305,56); Componente del Comitato Nomine (compenso € 0).
- Leonardo Luca Etro (6) Componente del Consiglio di Amministrazione (compenso € 1.222,22); Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (compenso € 366,67); Componente del Comitato Remunerazione (compenso € 152,78).
- Cesare Perotti (7) Componente del Consiglio di Amministrazione (compenso € 3.250,00 per gettoni presenza).
- Carla Demaria Amministratore delegato del Consiglio di Amministrazione di Sanlorenzo S.p.A. (ha rinunciato al compenso).

Compensi corrisposti agli alti dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					

(I) Compensi nella società che redige il bilancio

n. 12 altri dirigenti con responsabilità strategiche				1.862.530,00		420.000,00		94.375,00 (1)	40.000,00 (2)	2.416.905,00		
--	--	--	--	--------------	--	------------	--	------------------	------------------	--------------	--	--

(II) Compensi da controllate e collegate

n. 2 altri dirigenti con responsabilità strategiche				467.542,18		200.000,00		2.302,20		669.844,38		
---	--	--	--	------------	--	------------	--	----------	--	------------	--	--

(III) Totale				2.330.072,18		620.000,00		96.677,20	40.000,00	3.086.749,38		
---------------------	--	--	--	---------------------	--	-------------------	--	------------------	------------------	---------------------	--	--

Note:

- (1) Benefici non monetari: benefit per auto e assicurazione vita e infortuni professionali/extra professionali.
 (2) Anticipato patto di non concorrenza relativo all'anno 2020.

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	non più erogabile	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio									
n. 5 altri dirigenti con responsabilità strategiche			50.000		Anno 2019				370.000
(II) Compensi da controllate e collegate									
n. 1 altro dirigente con responsabilità strategiche									200.000
(III) Totale									
			50.000						570.000

Note:

(4)

(I) Compensi nella società che redige il bilancio Si riferisce a Bonus non legati ad obiettivi per € 300.000 e a patti di non concorrenza per € 70.000

(II) Compensi da controllate e collegate Si riferisce a Bonus non legati ad obiettivi per € 200.000

Tabelle ai sensi dell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti

Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	Nota	NUMERO AZIONI VENDUTE	Nota	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Massimo Perotti (tramite Holding Happy Life S.r.l.)	Presidente e amministratore delegato	Sanlorenzo S.p.A.	29.350.445	0		7.559.563	(1)	21.790.882
Paolo Olivieri (tramite Holding Happy Life S.r.l.)	Vice Presidente	Sanlorenzo S.p.A.	7.488	0		1.929	(2)	5.559
Paolo Olivieri (tramite Luchi Fiduciaria S.r.l.)	Vice Presidente	Sanlorenzo S.p.A.	0	135.126	(6)	126	(3)	135.000
Marco Viti	Amministratore delegato	Sanlorenzo S.p.A.	0	601.014	(7)	121.014	(4)	480.000
Carla Demaria	Amministratore delegato	Sanlorenzo S.p.A.	0	325.507	(8)	507	(5)	325.000
Silvia Merlo	Consigliere	Sanlorenzo S.p.A.	0	80.000	(9)			80.000

(1) N. 1.210.303 azioni sono state vendute nel corso del corso del 2019 ai manager, n. 47.476 azioni si riferiscono alla riduzione dovuta alla fusione inversa per incorporazione di WindCo S.p.A. in Sanlorenzo S.p.A. e n. 6.301.784 azioni sono state vendute in occasione dell'IPO.

(2) N. 309 azioni sono state vendute nel corso del corso del 2019 ai manager, n. 12 azioni si riferiscono alla riduzione dovuta alla fusione inversa per incorporazione di WindCo S.p.A. in S.p.A. e n. 1.608 azioni sono state vendute in occasione dell'IPO.

(3) Azioni ridotte per effetto della fusione inversa per incorporazione di WindCo S.p.A. in Sanlorenzo S.p.A.

(4) N. 1.014 azioni si riferiscono alla riduzione dovuta alla fusione inversa per incorporazione di WindCo S.p.A. in Sanlorenzo S.p.A. e n. 120.000 azioni sono state vendute in occasione dell'IPO.

(5) Azioni ridotte per effetto della fusione inversa per incorporazione di WindCo S.p.A. in Sanlorenzo S.p.A.

(6) N. 75.126 azioni sono state acquistate prima della fusione per incorporazione di WindCo S.p.A. in Sanlorenzo S.p.A. e n. 60.000 azioni sono state acquistate post IPO.

(7) Azioni acquistate prima della fusione per incorporazione di WindCo S.p.A. in Sanlorenzo S.p.A.

(8) N. 300.507 azioni sono state acquistate prima della fusione per incorporazione di WindCo S.p.A. in Sanlorenzo S.p.A. e n. 25.000 azioni sono state acquistate post IPO.

(9) Azioni acquistate post IPO.

Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	Nota	NUMERO AZIONI VENDUTE	Nota	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Ferruccio Rossi	Dirigente con responsabilità strategica	Sanlorenzo S.p.A.	344.662	256.352	(12)	61.014	(10)	540.000
Tommaso Vincenzi	Dirigente con responsabilità strategica	Sanlorenzo S.p.A.	172.331			37.331	(11)	135.000
Marco Segato	Dirigente con responsabilità strategica	Sanlorenzo of the Americas LLC		10% del capitale sociale			(13)	10% del capitale sociale

(10) N. 1.014 azioni si riferiscono alla riduzione dovuta alla fusione inversa per incorporazione di WindCo S.p.A. in Sanlorenzo S.p.A. e n. 60.000 azioni sono state vendute in occasione dell'IPO.

(11) N. 22.079 azioni sono state vendute prima della fusione per incorporazione di WindCo S.p.A. in Sanlorenzo S.p.A., n. 252 azioni si riferiscono alla riduzione dovuta alla fusione inversa per incorporazione di WindCo S.p.A. in Sanlorenzo S.p.A. e n. 15.000 azioni sono state vendute in occasione dell'IPO.

(12) Azioni acquistate prima della fusione per incorporazione di WindCo S.p.A. in Sanlorenzo S.p.A.

(13) Sanlorenzo of the Americas LLC è una società di diritto statunitense che, quale *limited liability company*, non emette azioni.