

**Relazione sulla Politica in Materia di Remunerazione
e sui Compensi Corrisposti**

**ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico e dell'art. 84-*quater* del
Regolamento Emittenti**

Modello di amministrazione e controllo tradizionale

Guala Closures S.p.A.

www.gualaclosures.com

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2020

Premessa e riferimenti normativi

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**”) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2020, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ed è stata redatta e definita in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari di cui all’art. 123-*ter* del TUF, come modificato dal D. Lgs. n. 49/2019, e all’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, e secondo gli Schemi 7-*bis* e 7-*ter* dell’Allegato 3A del medesimo Regolamento Emittenti, nonché in conformità alle raccomandazioni di cui all’art. 6 del Codice di Autodisciplina.

In particolare, circa il quadro normativo primario e secondario in base al quale è stata predisposta la presente Relazione, si segnala che le modifiche all’art. 123-*ter* del TUF ad opera del sopra citato D. Lgs. n. 49/2019 sono il risultato del recepimento nell’ordinamento italiano della direttiva (UE) 2017/828 (“**SHRD 2**”), che modifica la direttiva 2007/36/CE per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti. Ai sensi dell’art. 7 del D. Lgs. n. 49/2019, le nuove disposizioni di cui all’art. 123-*ter* del TUF si applicano alle relazioni sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti da pubblicare in occasione delle assemblee di approvazione dei bilanci relativi agli esercizi aventi inizio a partire dal 1° gennaio 2019, mentre, in attesa che la Consob adotti le modifiche della propria regolamentazione per completare il processo di attuazione della SHRD 2, continuano ad applicarsi le previgenti disposizioni regolamentari in materia. In data 31 ottobre 2019, la Consob ha posto in consultazione *inter alia* le proposte di modifica dell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e dello Schema 7-*bis* dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti. Tuttavia, alla data di redazione della presente Relazione la procedura consultiva avviata dalla Consob non è ancora stata chiusa e pertanto le modifiche alle disposizioni applicabili in materia di cui al Regolamento Emittenti non sono ancora state adottate.

Alla luce di quanto precede, pertanto, la presente Relazione è stata predisposta secondo il vigente Schema 7-*bis* dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti e tenendo in considerazione le modifiche introdotte all’art. 123-*ter* del TUF già applicabili.

La Relazione è divisa in due sezioni:

- nella Sezione I è illustrata, ai sensi dell’articolo 123-*ter*, terzo comma, del TUF, la politica adottata da Guala Closures S.p.A. (“**Guala Closures**” o la “**Società**”) e applicata alle società da essa controllate in materia di remunerazione:
 - (a) dei componenti del Consiglio di Amministrazione, distinguendo tra amministratori esecutivi e amministratori non esecutivi (gli “**Amministratori**”),
 - (b) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e
 - (c) fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 del codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale (i “**Sindaci**”),con riferimento all’esercizio che chiuderà al 31 dicembre 2020, nonché le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica (“**Politica di Remunerazione**”).
- nella Sezione II sono rappresentate, ai sensi dell’articolo 123-*ter*, quarto comma, del TUF, le singole voci che compongono la remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci della Società, evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione della Società relativa all’esercizio di riferimento, nonché i compensi corrisposti a tali soggetti nell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2019, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest’ultima controllate, nonché dalle società collegate. La Sezione II fornisce inoltre le informazioni riguardanti i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La presente Relazione, ai sensi dell'art. 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti, riporta in apposite tabelle, predisposte secondo i criteri stabiliti nello Schema 7-*ter* dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, i dati relativi alle partecipazioni detenute direttamente o indirettamente – nella Società e in società da quest'ultima controllate – dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (nonché da soggetti ad essi strettamente legati, per tali intendendosi il coniuge non legalmente separato e i figli minori).

Ai sensi dell'art. 123-*ter*, commi 3-*ter* e 6, del TUF, l'Assemblea – convocata in sede ordinaria, presso, in unica convocazione per il giorno 30 aprile 2020 e sarà chiamata a deliberare:

- con voto vincolante, in senso favorevole o contrario, sulla Politica di Remunerazione di cui alla Sezione I della Relazione;
- con voto non vincolante, in senso favorevole o contrario, sui compensi corrisposti di cui alla Sezione II della Relazione.

Si precisa che la presente Relazione è disponibile presso la sede legale, sul sito internet della Società all'indirizzo www.gualaclosures.com, e sul meccanismo di diffusione e stoccaggio autorizzato eMarket STORAGE" all'indirizzo www.emarketstorage.com.

Ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 8-*bis*, del TUF, si dà atto che la società di revisione KPMG ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte degli Amministratori della Sezione II della Relazione.

Sommario

DEFINIZIONI	5
SEZIONE I – Politica sulla remunerazione 2019	10
1. Governance del processo di remunerazione	10
1.1. Organi, soggetti coinvolti e processo per la definizione ed approvazione della politica	10
1.2. Comitato per la Remunerazione	11
1.2.1 Composizione del Comitato per la Remunerazione	11
1.2.2 Competenze e modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione	11
1.3. Eventuale intervento di esperti indipendenti nella predisposizione della Politica di Remunerazione	12
2. Informazioni sulla politica della società in materia di remunerazione	13
2.1 Principi e finalità della Politica di Remunerazione	13
2.2 Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo	14
2.2.1 Remunerazione degli amministratori non esecutivi e indipendenti.....	14
2.2.2 Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	15
2.2.3 Remunerazione del Collegio Sindacale	16
2.3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche	16
2.4 Retribuzione variabile: MBO per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per il Presidente e Amministratore Delegato	17
2.5 Retribuzione variabile: LTI	18
2.6 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	20
2.7 Patti di non concorrenza	20
2.8 Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	20
SEZIONE II	21
Prima Parte	21

Seconda Parte.....	23
TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	24
TABELLA 2 Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche.....	28

DEFINIZIONI

In aggiunta ad ogni altra definizione inclusa nella presente Relazione, si riporta di seguito un elenco delle principali definizioni e dei principali termini utilizzati all'interno della presente Relazione.

Amministratori	I membri del Consiglio di Amministrazione della Società.
Amministratori esecutivi	Gli Amministratori ai quali sono state attribuite deleghe operative o gestionali nonché ai quali siano stati attribuiti particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.
Amministratori non esecutivi	Gli Amministratori ai quali non sono state attribuite deleghe operative o gestionali né particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.
Amministratori indipendenti	Gli Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal TUF e dal Codice di Autodisciplina.
Assemblea	L'assemblea degli azionisti della Società.
Borsa Italiana	Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza degli Affari n. 6.
Benefit	Si intendono gli elementi inclusi nella componente non monetaria della retribuzione finalizzati ad incrementare il benessere individuale e familiare dei lavoratori sotto il profilo economico e sociale. All'interno di questa categoria rientrano tutte le risorse destinate a soddisfare i bisogni previdenziali e assistenziali (previdenza complementare, assistenza sanitaria, coperture assicurative) ma anche i cosiddetti perquisites, che consistono in beni e servizi che Guala Closures mette a disposizione dei propri dipendenti.
Claw-back	Intese contrattuali che permettono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, degli incentivi variabili erogati e determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o falsati o nel caso di comportamenti illeciti, dolosi o di colpa grave da parte di un beneficiario.
Codice di Autodisciplina	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana consultabile sul sito web di Borsa Italiana www.borsaitaliana.it .
Collegio Sindacale	Il collegio sindacale della Società.
Comitato Controllo e Rischi	Il comitato interno al Consiglio di Amministrazione costituito in conformità al principio 7.P.4 del Codice di Autodisciplina.
Comitato per la Remunerazione	Il comitato interno al Consiglio di Amministrazione costituito in conformità al principio 6.P.3 del Codice di Autodisciplina.
Consiglio di Amministrazione	Il consiglio di amministrazione della Società.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, secondo la definizione fornita nell'Allegato 1 al Regolamento CONSOB in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010.

EBITDA (Earnings before interest, tax, depreciation and amortization)	Definito anche “margine operativo lordo” o “MOL” è un indicatore di redditività che evidenzia il reddito dell’azienda derivante solo dalla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.
Free Cash Flow	Indica il flusso di cassa (monetario) prodotto dalla gestione operativa e da quella non operativa.
Incentivazione variabile di breve termine (o MBO)	Incentivazione variabile di breve termine (o Management by Objectives): piano che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro in base ai risultati conseguiti, nell’esercizio precedente, rispetto agli obiettivi definiti.
Incentivazione variabile di lungo termine (LTI o ILT)	Incentivazione variabile monetaria triennale: piano che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio, a fine triennio, in denaro in base ai risultati conseguiti nei tre anni di vesting.
Indennità di fine mandato (o carica)	Indennità di fine mandato (o carica): ammontare monetario da corrispondere all’Amministratore al momento della cessazione del rapporto di amministrazione.
Livello di soglia	Rappresenta il livello minimo da raggiungere al di sotto del quale il piano non prevede l’erogazione di alcun incentivo.
Livello target	Rappresenta il livello standard di raggiungimento dell’obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell’incentivo.
Mediana	Valore statistico puntuale al di sotto ed al di sopra del quale si trovano il 50% delle osservazioni.
Società o Guala Closures	Guala Closures S.p.A., con sede in Alessandria (frazione Spinetta Marengo), Via Rana n. 12.
Gruppo Guala Closures	Collettivamente, la Società e le società da essa, direttamente o indirettamente, controllate, ai sensi dell’articolo 2359 del codice civile e dell’articolo 93 del TUF, che rientrano nel suo perimetro di consolidamento.
Patti di non concorrenza	In base all’art. 2125 del codice civile è quel “patto con il quale si limita lo svolgimento dell’attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto”.
Politica di Remunerazione	La politica della Società in materia di remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data [--] 2020, su proposta del Comitato per la Remunerazione.
Posizione Finanziaria netta (PFN)	Differenza fra i debiti finanziari, le attività finanziarie a breve e le disponibilità liquide. Valore riportato nel bilancio consolidato della Società.
Retribuzione Diretta Annua Target	Somma (individuale) della remunerazione fissa annua lorda garantita, dell’ammontare della retribuzione variabile a breve termine al raggiungimento del target e, della retribuzione variabile di lungo termine su base annuale al raggiungimento dei target.
Regolamento Emittenti	Il regolamento approvato da CONSOB con deliberazione n. 11971 in data 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni.
Remunerazione Fissa o Retribuzione Annua Lorda (RAL)	Include tutti i compensi fissi annuali, al lordo delle imposte e degli oneri previdenziali per la parte a carico del dipendente, non comprensiva dunque dei bonus annuali, di altri bonus, indennità, fringe benefits, rimborsi spesa, e di qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale.

Remunerazione variabile	E' composta dall'incentivazione variabile di breve termine e dall'incentivazione di lungo termine.
Target Bonus	Valore monetario del premio riconosciuto in caso di raggiungimento degli obiettivi a livello target.
Sindaci	I membri del Collegio Sindacale della Società.
TUF	Il D. Lgs. del 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni.
Vesting (periodo di vesting)	Periodo che intercorre tra l'assegnazione e il perfezionamento della titolarità del diritto a ricevere il premio.

INDICE ANALITICO PER TEMI – SEZIONE I
(Delibera CONSOB n. 18049)

Sez. I, Schema 7-bis, Allegato 3A Reg. Emittenti	Informazione richiesta	Riferimento
A	Organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica	1.1
B	Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento;	1.2
C	Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;	1.3
D	Le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;	2.1
E	Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;	2.2 2.3 2.4 2.5
F	La politica seguita con riferimento ai benefici non monetari;	2.8
G	Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;	2.4 2.5
H	I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione;	2.4 2.5
I	informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata;	2.1 2.4 2.5
J	i termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex-post;	2.5
K	informazioni sull'eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;	na
L	la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società	2.6 2.7
M	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	2.1 2.8
N (i)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti	2.2.1
N (ii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento all'attività di partecipazione a comitati	2.2
N (iii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)	2.2

O	Informazione in merito all'utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	2.2.2 2.3
---	--	--------------

SEZIONE I – Politica di Remunerazione 2020

Premessa

Ai fini della presente Relazione, si rammenta che in data 2 luglio 2018 e 17 luglio 2018 il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato le linee guida concernenti: (a) i meccanismi di incentivazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, stabilendo che tali meccanismi di incentivazione (i) prevedano dei limiti massimi prestabiliti e siano bilanciati, tenuto conto della componente fissa, in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società; e (ii) siano basati su strumenti azionari e/o monetari, con un periodo di *vesting* triennale e le cui condizioni di esercizio siano collegate al raggiungimento di determinati obiettivi – preventivamente approvati dal Consiglio di Amministrazione e misurabili – legati alla *performance* del gruppo facente capo alla Società (il “**Gruppo Guala Closures**”) nell’ottica della creazione di valore per gli azionisti della Società in un orizzonte di medio-lungo periodo e (b) la remunerazione degli Amministratori non esecutivi stabilendo che la stessa sia commisurata all’impegno richiesto a ciascuno di essi e non sia, se non per una parte non significativa, legata ai risultati economici della Società.

La Politica di Remunerazione per l’esercizio 2020 è definita in conformità con le linee guida sopra indicate e in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, cui la Società ha deliberato di aderire, e per la sua definizione la Società si è avvalsa dell’ausilio di Korn Ferry, società *leader* nella consulenza relativa allo sviluppo e organizzazione del capitale.

La Politica di Remunerazione per l’esercizio 2020 non prevede cambiamenti rispetto alla Politica già approvata nel precedente esercizio.

* * *

1. Governance del processo di remunerazione

1.1. Organi, soggetti coinvolti e processo per la definizione ed approvazione della politica

La Politica di Remunerazione è definita attraverso un processo che coinvolge (secondo le rispettive competenze, stabilite in conformità con le disposizioni di legge o di regolamento vigenti, e con le raccomandazioni stabilite nel Codice di Autodisciplina) il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione, l’Assemblea ordinaria degli azionisti della Società e il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base della proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione costituito al suo interno, definisce la politica generale per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Consiglio di Amministrazione predispone e approva annualmente la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti prevista dall’art. 123-*ter* del TUF e dall’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

Ai sensi dell’art. 123-*ter*, commi 3-*ter* e 6, del TUF, come modificato dal D. Lgs. n. 49/2019, in occasione dell’approvazione del bilancio, l’Assemblea è altresì chiamata a deliberare: (a) con voto vincolante, in senso favorevole o contrario, sulla Sezione I della relazione relativa alla Politica di Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione, e (b) con voto non vincolante, in sensi favorevole o contrario, sulla Sezione II della relazione relativa ai compensi corrisposti. Qualora l’Assemblea non approvi la Politica di Remunerazione, la Società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente Politica di Remunerazione approvata dall’Assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti. Il Consiglio

di Amministrazione sottopone al voto dei soci una nuova Politica di Remunerazione al più tardi in occasione della successiva Assemblea annuale.

Il Consiglio di Amministrazione dà poi attuazione alla Politica di Remunerazione, determinando coerentemente con essa, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 15 dello statuto sociale.

Il Comitato per la Remunerazione, in conformità con le raccomandazioni contenute nell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione, con funzioni propositive e consultive, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla composizione del Consiglio di Amministrazione e alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La composizione e i compiti del Comitato per la Remunerazione sono descritti in dettaglio nel successivo paragrafo.

1.2. Comitato per la Remunerazione

In data 2 luglio 2018, il Consiglio di Amministrazione, in conformità alle raccomandazioni in tema di *corporate governance* contenute nel Codice di Autodisciplina, ha deliberato di istituire un Comitato per la Remunerazione, approvando il regolamento di funzionamento del Comitato stesso.

1.2.1 Composizione del Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione è composto dai sig.ri dott.ssa Luisa Maria Virginia Collina (amministratore indipendente) (Presidente), dott. Francesco Caio (amministratore indipendente) e dott. Edoardo Carlo Maria Subert (Vice-Presidente non esecutivo).

1.2.2 Competenze e modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione

Il funzionamento del Comitato per la Remunerazione è disciplinato dal Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 maggio 2019, di cui si riportano di seguito le disposizioni di maggior rilievo.

In materia di remunerazione, in conformità alle raccomandazioni contenute nell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, al Comitato per la Remunerazione sono affidati i seguenti compiti:

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di politica per la remunerazione fissa e variabile degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società;
- valuta 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 dall'Amministratore Delegato; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte ed esprime 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;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;

Inoltre, il Comitato per la Remunerazione:

- con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategica verifica la coerenza della loro remunerazione con la politica per la remunerazione fissa e variabile ed esprime parere sulle stesse;

- assiste il Consiglio di Amministrazione nell'esame delle proposte all'Assemblea sull'adozione di piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- esamina e sottopone al Consiglio di Amministrazione la relazione annuale sulla remunerazione la quale, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche:
 - o fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione; e
 - o illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da sue società controllate.

Il Comitato per la Remunerazione, nello svolgimento delle sue funzioni, ha la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, conformemente a quanto previsto dal criterio applicativo 4.C.1, lett. e) del Codice di Autodisciplina.

In conformità a quanto previsto dal criterio applicativo 6.C.6 del Codice di Autodisciplina, nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti i comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente dà informazione delle attività svolte dal Comitato per la Remunerazione, al primo Consiglio di Amministrazione utile.

Nel corso del 2019 il Comitato per la Remunerazione ha tenuto 5 riunioni della durata media di 35 minuti, alle quali hanno regolarmente partecipato tutti i componenti. Alla data odierna il Comitato si è riunito 2 volte nel corso dell'esercizio 2020.

1.3. Eventuale intervento di esperti indipendenti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

La Società si è avvalsa della consulenza dell'esperto indipendente Korn Ferry, società *leader* nella consulenza relativa allo sviluppo e organizzazione del capitale umano.

In particolare, tale esperto ha condotto dei confronti di mercato sui livelli retributivi del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, utilizzando dati sulle politiche retributive di società italiane quotate sul Mercato Telematico Azionario – Segmento STAR, dimensionalmente comparabili a Guala Closures. I livelli retributivi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati confrontati sulla base del peso assegnato alla posizione con i dati del mercato executive KF in Italia e Lussemburgo.

Tale esperto ha assistito la Società anche nel disegno degli elementi essenziali del piano di incentivazione variabile di lungo termine del Gruppo Guala Closures di cui *infra*, che costituiscono parte integrante della Politica di Remunerazione.

2. Informazioni sulla politica della società in materia di remunerazione

2.1 Principi e finalità della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione è volta, anche in conformità al Codice di Autodisciplina, principalmente:

- (i) ad attrarre, motivare e trattenere risorse e professionalità adeguate a perseguire proficuamente gli obiettivi della Società;
- (ii) ad allineare gli interessi del management con quelli della Società e degli azionisti; e
- (iii) ad allineare gli interessi degli Amministratori e dei dipendenti con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio – lungo periodo, attraverso l'implementazione di un forte legame tra retribuzione, da un lato, *performance* individuali e del Gruppo Guala Closures, dall'altro. In particolare, i meccanismi attraverso i quali si determinano i compensi economici realizzano una struttura retributiva complessivamente equilibrata, attraverso un adeguato bilanciamento tra le parti fisse e variabili, evitando disequilibri che possano indurre a comportamenti non allineati ai requisiti di sostenibilità dei risultati e di propensione al rischio dell'azienda;

La Politica di Remunerazione è conforme, secondo quanto indicato dal Codice di Autodisciplina, ai seguenti criteri:

- (i) la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società;
- (ii) si prevedono limiti massimi per le componenti variabili della retribuzione;
- (iii) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore nel caso in cui la componente variabile, a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*, non fosse erogata;
- (iv) adozione, attraverso uno specifico regolamento del piano LTI, di meccanismi di claw-back che consentano di chiedere la restituzione del premio erogato nel caso in cui sia stato determinato sulla base di dati alterati o rivelatisi manifestamente errati o nel caso di comportamenti illeciti, dolosi o di colpa grave da parte di un beneficiario.

Per il perseguimento di tali obiettivi, la Politica di Remunerazione prevede che i compensi degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche siano determinati sulla base delle seguenti componenti:

- (ii) una componente fissa annuale, commisurata alla posizione e all'impegno richiesti;
- (iii) una componente variabile annuale monetaria (cfr. MBO), parametrata alla performance della Società, della funzione e del singolo sotto forma di piani di incentivazione;

- (iv) una componente variabile monetaria di lungo termine (*cf.* Long Term Incentive plan), parametrata alla performance triennale della Società;
- (v) altre forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente attribuita sotto forma di *bonus* ed erogazioni una tantum che premiano risultati di particolare significato strategico, non già inclusi nella componente variabile della remunerazione;
- (vi) benefici non monetari (*fringe benefit*), quali l'assegnazione di telefono, computer, veicoli aziendali nonché l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono,
 - a. per quanto attiene ai dipendenti della Società, la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale (così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile) e la protezione assicurativa infortuni contro il rischio di morte, invalidità permanente e inabilità temporanea;
 - b. per quanto riguarda gli Amministratori, una protezione assicurativa in relazione alle cariche ricoperta nel Consiglio di Amministrazione;
- (vii) indennità erogabili a fronte della disciplina di non concorrenza eventualmente pattuita con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Come accennato nella premessa alla Sezione I della presente Relazione, la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2020 non presenta variazioni rispetto all'esercizio precedente.

2.2 Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo

Per tutti gli Amministratori si prevede un compenso in misura fissa che garantisca un'adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati dagli Amministratori a favore della Società.

L'Assemblea riunitasi in data 28 maggio 2018 ha deliberato, tra l'altro, di determinare in complessivi Euro 500.000 annui l'emolumento del Consiglio di Amministrazione attualmente in carica, da ripartire tra i propri componenti in conformità alle delibere che sarebbero state assunte dal medesimo Consiglio di Amministrazione della Società a seguito del proprio insediamento. Nella medesima riunione, l'Assemblea ha, altresì, determinato che la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche sarebbe stata stabilita dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, codice civile.

In adempimento di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione del 11 Settembre 2018 ha stabilito di corrispondere a ciascun Amministratore, un emolumento di Euro 40.000 annui lordi. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato riconosciuto un emolumento aggiuntivo di Euro 70.000 annui lordi.

Il suddetto Consiglio di Amministrazione ha proposto, inoltre, di attribuire ai componenti dei comitati endoconsiliari in essere (Comitato Controllo e Rischi e Comitato per la Remunerazione) un compenso per i rispettivi Presidenti pari a Euro 15.000 annui lordi (aggiuntivo a quello dei componenti) e per gli altri componenti pari a Euro 10.000 ciascuno.

2.2.1 Remunerazione degli Amministratori non esecutivi e indipendenti

Alla data della presente Relazione, gli Amministratori non esecutivi sono il dott. Edoardo Carlo Maria Subert (Vice-Presidente non esecutivo) e il dott. Nicola Colavito, mentre gli Amministratori non esecutivi e indipendenti sono il dott. Francesco Caio (*lead independent director*), la dott.ssa Luisa Maria Virginia Collina e la Prof.ssa Lucrezia Reichlin.

Conformemente ai principi dettati Codice di Autodisciplina e, in particolare, dal Criterio applicativo 6.C.4, la remunerazione annua lorda degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti non è legata al raggiungimento, da parte della Società, di risultati economici, essendo, invece, commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi per lo svolgimento del proprio ruolo.

In particolare, agli Amministratori non esecutivi (siano essi o meno Amministratori indipendenti) è riconosciuto un compenso fisso, determinato nella misura complessiva dall'Assemblea degli azionisti, ripartito su base individuale dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 codice civile.

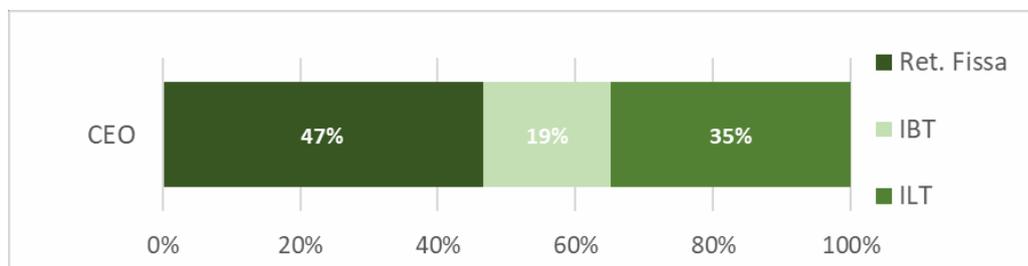
Nell'ambito dei benefici non monetari in genere riconosciuti agli Amministratori non esecutivi è compresa la polizza assicurativa D&O.

2.2.2 Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato

Nella definizione della politica di remunerazione per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione ha applicato i seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa è commisurata alle specifiche responsabilità e caratteristiche del ruolo. I livelli retributivi sono rivisti annualmente dal Comitato per la Remunerazione e sono definiti sulla base di uno specifico confronto con aziende italiane quotate sul Mercato Telematico Azionario – Segmento STAR di Borsa Italiana, dimensionalmente comparabili con Guala Closures;
- l'incentivo annuale di breve termine a target è pari ad una quota prestabilita, con un peso a target del 40% della remunerazione fissa ed al massimo al 60%;
- l'incentivo a lungo termine su base annua a target corrisponde al 75% della remunerazione fissa con massimo al 113%;
- il pacchetto di benefits prevede alcuni c.d. *fringe benefit* che consistono nell'uso della vettura aziendale, *computer*, nel pagamento da parte del Gruppo Guala Closures delle spese di telefonia cellulare e nella stipula di polizze assicurative. Inoltre, è previsto il pagamento da parte del Gruppo Guala Closures delle spese per i servizi di abitazione.

Di seguito è rappresentato il *paymix a target* ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto alla retribuzione diretta annua a target (RDA che esclude la componente dei benefit).



2.2.3 Remunerazione del Collegio Sindacale

Remunerazione Fissa

Con riferimento ai Sindaci in carica l'Assemblea degli azionisti della Società tenutasi in data 10 settembre 2018 ha deliberato di attribuire ai membri del Collegio Sindacale nominati in tale data un compenso annuo lordo, *pro rata temporis*, pari a Euro 50.000,00 per il Presidente del Collegio Sindacale e un compenso annuo lordo pari a Euro 35.000,00 per ciascun Sindaco effettivo.

Remunerazione variabile e benefici non monetari

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale non è in alcun modo legata ai risultati economici della Società e non prevede componenti variabili o incentivi monetari; non sono previsti trattamenti retributivi integrativi in caso di cessazione dalla carica prima della scadenza naturale del mandato e non sono previsti benefici non monetari (autovetture e/o coperture assicurative ulteriori rispetto alla polizza di responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni).

2.3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla data della presente Relazione, la Società ha individuato quattro Dirigenti con Responsabilità Strategiche tra i soggetti che, a giudizio della Società, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività di Guala Closures.

Si tratta dei dirigenti che attualmente ricoprono le posizioni di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato (per cui si rimanda all'apposito precedente paragrafo), il *Chief Financial Officer*, il *Chief Operating Officer* e il *Chief Marketing Officer e M&A Director*.

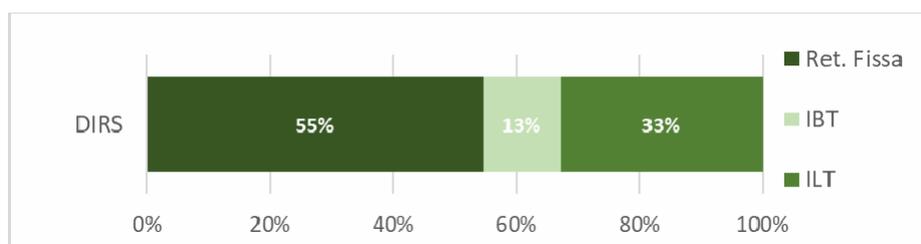
Nella definizione della politica di remunerazione per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche si è considerato che questi fossero destinatari di una politica in cui una parte della remunerazione fosse legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non economica, determinati coerentemente con le linee guida definite nella politica generale di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione stesso. I livelli retributivi sono rivisti annualmente dal Comitato per la Remunerazione e sono definiti in linea con il peso (definito con il metodo Korn Ferry Hay) assegnato alla singola posizione, attraverso dei confronti di mercato che utilizzano i dati delle *survey retributive executive* Korn Ferry Italia e Lussemburgo.

Nella determinazione della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche Guala Closures tiene conto dei seguenti criteri:

- la componente fissa ha un peso generalmente non inferiore al 50% della Retribuzione Diretta Annuata a target (escludendo la componente di benefit);

- l'incentivo MBO (Annuale) erogato rappresenta mediamente una percentuale del 23% a *target* e del 34,5% massima della componente fissa;
- l'incentivo a *target* su base annua della componente a lungo termine corrisponde al 60% della componente fissa ed al 90% come massimo;
- il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle *performance* effettuate, si riserva la possibilità di riconoscere altri *bonus*, ovvero *bonus* di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in piani definiti *ex ante* (*es una tantum*);
- riconoscere un pacchetto di *benefits* con alcuni c.d. *fringe benefit* che consistono nell'uso della vettura aziendale, computer, nel pagamento da parte del Gruppo Guala Closures delle spese di telefonia cellulare e nella stipula di polizze assicurative. Inoltre, è previsto il pagamento da parte del Gruppo Guala Closures delle spese per i servizi di abitazione per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche residenti al di fuori dei confini nazionali;
- l'utilizzo di patti di non concorrenza laddove previsto.

Di seguito è rappresentato il *paymix a target* ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto alla retribuzione diretta annua a target (RDA che esclude la componente dei benefit).



2.4 Retribuzione variabile: MBO per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato

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

La retribuzione variabile e la componente fissa annuale sono modulate diversamente in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e delle responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli azionisti.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nella definizione della relativa politica di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione muove da una valutazione dell'attuale trattamento retributivo convenuto contrattualmente con ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche che prevede, tra l'altro, il riconoscimento di *benefit* e di una remunerazione variabile di breve termine (MBO) connessa al raggiungimento di obiettivi di performance individuali e aziendali definiti in relazione a ciascun esercizio e la cui erogazione è subordinata alla permanenza in servizio per il periodo di riferimento.

La parte variabile di breve termine della remunerazione è, dunque, determinata in modo da:

- tener conto del requisito secondo cui una parte significativa della remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche deve essere

legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o al raggiungimento di obiettivi preventivamente indicati dal Consiglio di Amministrazione;

- assicurare l'allineamento degli interessi degli Amministratori esecutivi e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per la Società e per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- e trattenere e motivare persone dotate delle qualità richieste per gestire con successo la Società, anche mediante la previsione di condizioni di *retention*.

Gli obiettivi sono definiti sulla base di indicatori a performance aziendali su base annua. Per tutti i ruoli sono utilizzati obiettivi di gruppo relativi al raggiungimento del target annuale di EBITDA (con peso del 65%) e Posizione Finanziaria Netta (con peso del 35%). Si applica una curva di incentivazione lineare con pagamento massimo al 150% del premio target.

2.5 Retribuzione variabile: LTI

In data 27 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione ha approvato gli elementi essenziali del Piano di incentivazione di lungo termine “LTI plan 2019 – 2021” descritti nella presente Relazione e la cui approvazione definitiva, in piena coerenza con la Politica di Remunerazione qui descritta – è avvenuta 15 maggio 2020, a valle dell'Assemblea del 30 aprile 2019 che ha approvato la relazione sulla Politica di Remunerazione per l'esercizio 2019.

Il piano, coerentemente con i principi fondanti della Politica di Remunerazione, è finalizzato a:

- permettere la correlazione fra la creazione di valore per gli azionisti e per il *management*;
- focalizzare il *management* sul raggiungimento di obiettivi triennali della Società;
- assicurare la motivazione e la *retention* del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, attraverso il condizionamento dell'incentivo economico del piano al perdurare del rapporto di lavoro con la Società;

I destinatari del piano sono il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Il piano riconoscerà un premio in denaro in base al raggiungimento di obiettivi di *performance* di lungo periodo della società nel triennio 2019 – 2021 (*vesting* triennale) in costanza del rapporto di lavoro.

L'individuazione degli obiettivi di *performance* e dei *target* è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Gli indicatori di *performance* a cui viene subordinata l'erogazione del premio saranno i seguenti:

- EBITDA Adjusted (valore cumulato triennale) con peso del 40%;
- Posizione Finanziaria Netta (raggiungimento del valore definito a piano a fine esercizio 2021) con peso del 40%;
- Media del tasso di crescita annuale dei ricavi di Gruppo nel triennio con peso del 20%;

Per la misurazione dei suddetti obiettivi (effettuata a *budget* e cambi costanti), saranno considerati i valori riportati nel bilancio consolidato annuale per gli esercizi 2019, 2020 e 2021. Nella primavera del 2022 a valle dell'Assemblea di approvazione del bilancio consolidato per l'esercizio 2021, verranno consuntivati i risultati raggiunti e calcolati i premi monetari maturati.

A ciascun indicatore si applica una curva di incentivazione lineare che riconosce alla soglia (posta all'80% di raggiungimento del *target* di *performance*) un moltiplicatore del 50% del premio dovuto (commisurato al peso di ciascun obiettivo), al *target* (posto al 100% delle performance) il 100% del premio ed al massimo (posto come 120% della *performance*) un moltiplicatore del 150% del premio.

Per l'obiettivo di Posizione Finanziaria Netta (PFN) la scala di performance è invertita (minimo la 120% del *target* e massimo posto al 80% del *target*).

Non sono previsti o possibili premi superiori al massimo del 150% del *target* bonus individuale. Per ogni obiettivo sono previste delle soglie minime al di sotto del quale non vi può essere erogazione di un premio.

Il piano prevede un gate di accesso al premio: il valore di EBITDA *adjusted* del 2021 calcolato a cambi correnti, non deve essere inferiore al valore di EBITDA *adjusted* del 2018 consuntivato nel 2019. Tale condizione opera come meccanismo *on/off* che dà accesso o meno al premio.

Il piano prevede a fine del vesting triennale il riconoscimento immediato del 60% del premio maturato ed il differimento della rimanente porzione del 40% a 12 mesi dal termine dell'anno fiscale di misurazione delle performance (gennaio 2023).

Il piano prevede clausole che consentono alla Società di chiedere ai partecipanti la restituzione delle componenti variabili della remunerazione versate o di trattenere le somme oggetto di differimento, determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o sulla base di comportamenti dolosi (cd. *Claw-back*).

2.6 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Alla data della presente Relazione non è vigente alcun contratto di lavoro o altro contratto che preveda indennità in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro tra la Società e gli Amministratori della stessa, fatta eccezione per quanto di seguito indicato.

Il dott. Francesco Bove – membro del Consiglio di Amministrazione e Dirigente con Responsabilità Strategiche – ha in essere un rapporto di lavoro subordinato (in qualità di dirigente) con la Società. Tale contratto non prevede indennità di fine rapporto in caso di dimissioni o di licenziamento senza giusta causa. Si segnala che tale contratto non prevede il riconoscimento di indennità supplementari ulteriori rispetto a quanto previsto dai CCNL in vigore alla data della presente Relazione.

In aggiunta a quanto sopra, il dott. Anibal Diaz Diaz – membro del Consiglio di Amministrazione e Dirigente con Responsabilità Strategiche – e l'ing. Paolo Ferrari – Dirigente con Responsabilità Strategiche – hanno in essere rapporti di lavoro subordinato (in qualità di dirigente) con GCL International S.à r.l.. Tali contratti prevedono che in caso di risoluzione degli stessi da parte di GCL International S.à r.l. per circostanze diverse dalla giusta causa, sia riconosciuta al dirigente un'indennità di risoluzione in funzione dell'anzianità di servizio maturata.

2.7 Patti di non concorrenza

È previsto l'utilizzo di un patto di non concorrenza a protezione dell'interesse aziendale ai sensi dell'art. 2125 c.c., per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ad esclusione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato. Si prevede, in relazione all'obbligo assunto dal titolare a non svolgere per un periodo di cinque anni dopo la cessazione del rapporto di lavoro alcun genere di attività che possa trovarsi in concorrenza con quella svolta da Guala Closures, l'erogazione del corrispettivo di 27 mensilità della sola remunerazione.

2.8 Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Il riconoscimento di benefici non monetari ha lo scopo di mantenere competitivo il pacchetto retributivo e viene effettuato in conformità alle prassi di mercato.

È prevista l'attribuzione di benefici non monetari definiti in linea con la prassi e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti. A tale proposito è infatti prevista una polizza D&O riconosciuta a favore di tutti gli Amministratori.

Per quanto concerne i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono previsti alcuni c.d. fringe benefit che consistono tipicamente nell'uso della vettura aziendale, nel pagamento da parte del Gruppo Guala Closures delle spese di telefonia cellulare e nella stipula di polizze assicurative a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o dei rispettivi familiari. Inoltre, per determinati Dirigenti con Responsabilità Strategiche che prestano il proprio servizio presso società del Gruppo Guala Closures al di fuori dell'Italia, è previsto il pagamento da parte del Gruppo Guala Closures delle spese per i servizi di abitazione.

SEZIONE II – Compensi Corrisposti 2019

Prima Parte

La presente sezione illustra nominativamente i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'attuazione della politica retributiva 2019, secondo quanto verificato dal Comitato per la Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, è risultata coerente con la Politica di Remunerazione 2019, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2019.

Compensi del Consiglio di Amministrazione

Remunerazione fissa

Gli Amministratori hanno percepito con riferimento all'esercizio 2019 il compenso fisso determinato nel complesso dall'Assemblea degli azionisti della Società e ripartito dal Consiglio di Amministrazione medesimo come segue:

- l'Assemblea riunitasi in data 28 maggio 2018 ha nominato il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica ed ha deliberato, tra l'altro, di determinare in complessivi Euro 500.000 annui l'emolumento dei relativi membri, da ripartire tra i medesimi in conformità a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società a seguito del proprio insediamento. Nella medesima riunione, l'Assemblea ha, altresì, determinato che la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche sarebbe stata stabilita dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, codice civile;
- in adempimento di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione del 11 settembre 2018 ha stabilito di corrispondere a ciascun Amministratore un emolumento di Euro 40.000 annui lordi. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato riconosciuto un emolumento aggiuntivo di Euro 70.000 annui lordi;
- il suddetto Consiglio di Amministrazione ha proposto, inoltre, di attribuire ai componenti dei comitati endoconsiliari in essere (Comitato Controllo e Rischi e Comitato per la Remunerazione) un compenso per i rispettivi Presidenti pari a Euro 15.000 annui lordi (aggiuntivo a quello dei componenti) e per gli altri componenti pari a Euro 10.000 ciascuno.

Remunerazione variabile

Per i membri del Consiglio di Amministrazione, ad eccezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato e degli Amministratori, non è prevista la partecipazione ai piani di incentivazione variabili annuali né a medio lungo termine.

Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato è prevista la partecipazione ai piani di incentivazione variabili a breve ed a lungo termine a partire dal 2019.

Compensi del Collegio Sindacale

Remunerazione fissa

I membri del Collegio Sindacale percepiscono un emolumento fisso, il cui ammontare è determinato dall'Assemblea all'atto della nomina come segue:

- l'Assemblea tenutasi in data 10 settembre 2018 ha nominato il Collegio Sindacale attualmente in carica ed ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo pari a Euro 50.000,00 e a ciascun Sindaco effettivo un compenso annuo lordo pari a Euro 35.000,00, ai sensi dell'art. 2402 del codice civile.

Remunerazione variabile

In esecuzione della Politica di Remunerazione, ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Remunerazione Fissa

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito la quota fissa della retribuzione determinata dai rispettivi contratti di lavoro, ivi inclusi gli emolumenti dovuti ai sensi delle previsioni di legge e di contratto applicabili (festività, indennità di trasferta, ecc.).

Remunerazione variabile

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista la partecipazione ai piani di incentivazione variabili a breve ed a lungo termine a partire dal 2019.

Altre informazioni

Si precisa inoltre che alla data di approvazione della presente Relazione:

- non sono in corso piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;
- non vi sono specifici accordi tra la Società ed alcuno degli Amministratori o Dirigenti con Responsabilità Strategiche che prevedano il pagamento di indennità in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto, salvo quanto indicato al paragrafo 2.6 della Sezione I della presente Relazione a cui si rinvia;
- non vi sono accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico (c.d. "post - retirement perks"), ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;

- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono in essere accordi di non concorrenza che prevedono a fronte dell'obbligo assunto l'erogazione del corrispettivo di 27 mensilità della sola remunerazione, come meglio specificato al paragrafo 2.7 della Sezione I della presente Relazione a cui si rinvia.

Seconda Parte

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società o da società controllate da o collegate con, la Società.

La presente Sezione II della Relazione include, altresì, le tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti, che riportano le partecipazioni, detenute nella Società e nelle sue controllate, dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità all'art. 84-*quater*, comma 4, 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.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marco Giovannini	Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	Dal 01.01.209 al 31.12.2019	Approvazione bilancio 2020									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 110.000,00						€ 110.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate			€ 1.203.337,92				€ 130.220,24		€ 1.333.558,16		
(III)	Totale			€ 1.313.337,92 ⁽¹⁾				€ 130.220,24		€ 1.443.558,16		
Francesco Bove	Amministratore e Chief Operating Officer	Dal 01.01.209 al 31.12.2019										
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 336.854,14				€ 13.111,72		€ 349.965,86		€ 85.010,00
(II)	Compensi da controllate e collegate			€ 141.353,00						€ 141.353,00		
(III)	Totale			€ 478.207,14 ⁽²⁾				€ 13.111,72		€ 491.318,86		€ 85.010,00
Anibal Diaz Diaz	Amministratore e Chief Financial Officer	Dal 01.01.209 al 31.12.2019										
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 40.000,00						€ 40.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate			€ 541.608,72				€ 78.000,00		€ 619.608,72		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
(III)	Totale			€ 581.608,72 ⁽³⁾			€ 78.000,00		€ 659.608,72		
Filippo Giovannini	Amministratore	Dal 01.01.209 al 31.12.2019	Approvazione bilancio 2020								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 40.000,00					€ 40.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			€ 40.000,00					€ 40.000,00		
Edoardo Subert	Vice-Presidente	Dal 01.01.209 al 31.12.2019	Approvazione bilancio 2020								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 40.000,00	€ 10.000,00				€ 50.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			€ 40.000,00	€ 10.000,00				€ 50.000,00		
Nicola Colavito	Amministratore	Dal 01.01.209 al 31.12.2019	Approvazione bilancio 2020								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 40.000,00	€ 10.000,00				€ 50.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			€ 40.000,00	€ 10.000,00				€ 50.000,00		
Francesco Caio	Amministratore	Dal 01.01.209 al 31.12.2019	Approvazione bilancio 2020								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 40.000,00	€ 25.000,00				€ 65.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			€ 40.000,00	€ 25.000,00				€ 65.000,00		
Luisa Maria Collina	Amministratore	Dal 01.01.209 al 31.12.2019	Approvazione bilancio 2020								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 40.000,00	€ 15.000,00				€ 55.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			€ 40.000,00	€ 15.000,00				€ 55.000,00		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Lucrezia Reichlin	Amministratore	Dal 01.01.209 al 31.12.2019	Approvazione bilancio 2020								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 40.000,00	€ 10.000,00				€ 50.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			€ 40.000,00	€ 10.000,00				€ 50.000,00		
Benedetta Navarra	Presidente del Collegio Sindacale	Dal 01.01.209 al 31.12.2019	Approvazione bilancio 2020								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 50.000,00					€ 50.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			€ 50.000,00					€ 50.000,00		
Franco Abbate	Sindaco effettivo	Dal 01.01.209 al 31.12.2019	Approvazione bilancio 2020								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 35.000,00					€ 35.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			€ 35.000,00					€ 35.000,00		
Piergiorgio Valente	Sindaco effettivo	Dal 01.01.209 al 31.12.2019	Approvazione bilancio 2020								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 35.000,00					€ 35.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate										
Paolo Ferrari	Group M&A Director e Chief Marketing Officer	Dal 01.01.209 al 31.12.2019									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio										
(II)	Compensi da controllate e collegate			€345.492,16			€ 90.082,49		€435.574,65		
(III)	Totale			€345.492,16 ⁽⁴⁾			€ 90.082,49		€ 435.574,65		

- (1) Il compenso di Marco Giovannini si compone di Euro 40.000,00 corrisposti per la carica di Amministratore, di Euro 70.000,00 corrisposti per la carica di Amministratore Delegato ed Euro 1.203.337,92 (con esclusione dei contributi sociali a carico azienda) per la carica di Amministratore Delegato della società controllata GCL International S.à r.l., senza accantonamenti LTIP
- (2) Il compenso di Francesco Bove si compone di Euro 40.000 corrisposti per la carica di Amministratore ed Euro 296.854,14 (con esclusione dei contributi sociali a carico azienda) corrisposti quale dirigente della Società ed € 141.353,00 quale amministratore di altre società del gruppo, senza accantonamenti LTIP
- (3) Il compenso di Anibal Diaz Diaz si compone di Euro 40.000 corrisposti per la carica di Amministratore ed Euro 384.528,72 (con esclusione dei contributi sociali a carico azienda) corrisposti quale dirigente della GCL International S.à r.l., società controllata dalla Società, ed 157.080,00 quale amministratore di altre società del gruppo, senza accantonamenti LTIP
- (4) Il compenso di Paolo Ferrari si compone di Euro 301.004,16 (con esclusione dei contributi sociali a carico azienda) corrisposti quale dirigente della GCL International S.à r.l., società controllata dalla Società, ed Euro 44.488 quale amministratore di altre società del gruppo, senza accantonamenti LTIP

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

TABELLA 2: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2019	NUMERO DI AZIONI ACQUISTATE	NUMERO DI AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2018
Marco Giovannini	Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	Guala Closures S.p.A.	- 5.244.208 azioni ordinarie attraverso la GCL Holdings SCA - 4.322.438 azioni B a voto plurimo attraverso GCL Holdings Sca - 49.700 azioni ordinarie	- 50.300 azioni ordinarie		- 5.244.208 azioni ordinarie attraverso la GCL Holdings SCA - 4.322.438 azioni B a voto plurimo attraverso GCL Holdings Sca - 100.000 azioni ordinarie

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2018	NUMERO DI AZIONI ACQUISTATE	NUMERO DI AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2019
Francesco Bove	Amministratore e <i>Chief Operating Officer</i>	Guala Closures S.p.A.	-50.000 azioni ordinarie	-20.000 azioni ordinarie		- 70.000 azioni ordinarie
Anibal Diaz Diaz	Amministratore e <i>Chief Financial Officer</i>	Guala Closures S.p.A.	-20.000 azioni ordinarie		- 14.000 azioni ordinarie	- 6.000 azioni ordinarie
Paolo Ferrari	Group M&A Director e Marketing Director	Guala Closures S.p.A.	-7.500 azioni ordinarie	-2.500 azioni ordinarie		-10.000 azioni ordinarie