

**RELAZIONE**  
**SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**  
**EXART. 123 – TER D.LGS 58/1998**

**Emittente: Alerion Clean Power S.p.A.**  
**Sito Internet: [www.alerion.it](http://www.alerion.it)**

**Esercizio 2019**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Alerion Clean Power S.p.A.**  
**in data 18 marzo 2020**

*Signori Azionisti,*

La presente Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti (la “**Relazione**”) è predisposta ai sensi dell’articolo 123 *ter* del D. Lgs. 58/98 (TUF) ed in conformità alle indicazioni contenute nell’art. 84 – *quater* del Regolamento Consob ed allo schema 7-*bis* dell’Allegato 3 al regolamento Consob approvato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data [18] marzo 2020, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine (“**Comitato**”).

La Relazione si suddivide in:

- **Sezione I:** illustra in modo chiaro e comprensibile (i) la politica di remunerazione degli componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 del codice civile, dei componenti degli organi di controllo e (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica da parte della Società;
- **Sezione II:** in modo chiaro e comprensibile, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e in forma aggregata, per i dirigenti con responsabilità strategiche (i) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento; (ii) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2019 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.

## **SEZIONE I**

## **POLITICA DI REMUNERAZIONE**

### **1. Gli organi coinvolti nel processo di remunerazione**

La politica annuale sulla remunerazione della Società (la “**Politica di Remunerazione**”) è stata sviluppata ed implementata con il coinvolgimento dei seguenti soggetti:

#### **a) Assemblea degli azionisti**

Determina il compenso del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, ad eccezione degli amministratori muniti di particolari cariche ed è chiamata a

- (i) approvare la prima sezione della Relazione ai sensi dell’art. 123-ter, comma 3, del TUF e
- (ii) deliberare in senso favorevole sulla seconda sezione della Relazione ai sensi dell’art. 123-ter, comma 4, del TUF.

#### **b) Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine (“**Comitato**”) e sentito il Collegio Sindacale, definisce ed approva la Politica di remunerazione e determina la remunerazione del Presidente ed Amministratore Delegato e dei Consiglieri investiti di particolari cariche e deleghe.

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall’Assemblea del 30 gennaio 2017 e rimarrà in carica fino all’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2019. Il Consiglio è attualmente composto da Josef Gostner (Presidente e Amministratore Delegato), Georg Vaja (Vice Presidente e Amministratore Delegato), Patrick Pircher (Amministratore Delegato), Paolo Signoretti, Nadia Dapoz, Vittoria Giustiniani, Paola Bruno e Elmar Zwick.

#### **c) Comitato Remunerazione e Nomine**

Il Comitato è coinvolto, unitamente al Consiglio di Amministrazione, nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione.

### **c1) Comitato Remunerazione e Nomine: composizione competenze e modalità di funzionamento**

Il Comitato, nominato in data 2 febbraio 2017, è composto dagli amministratori indipendenti, Nadia Dapoz (Presidente) e Paola Bruno.

I componenti del Comitato in carica alla data della Relazione possiedono adeguate conoscenze ed esperienze in materia finanziaria o di politiche retributive, in conformità con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Il Comitato si riunisce, su convocazione del suo Presidente, con frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni. Alle riunioni partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o in caso di sua indisponibilità, un altro Sindaco.

Il Comitato:

1. valuta e formula eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla politica retributiva proposta dalla Società per gli amministratori ed i dirigenti con responsabilità strategiche;
2. valuta e formula eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione in merito a piani di incentivazione azionaria, di *stock options*, di azionariato diffuso e simili piani di incentivazione e fidelizzazione del *management* e dei dipendenti o collaboratori delle società del Gruppo Alerion, anche con riferimento all' idoneità al perseguimento degli obiettivi caratteristici di tali piani, alle modalità di concreta implementazione degli stessi da parte dei competenti organi sociali e ad eventuali loro modifiche o integrazioni;
3. formula proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione, in assenza dei diretti interessati, sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e non e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
4. formula proposte al Consiglio di Amministrazione, in assenza dei diretti interessati, per la remunerazione degli amministratori non esecutivi, che dovrà essere

commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto conto dell'eventuale partecipazione a uno a più comitati interni della Società. Tale remunerazione potrà essere legata solo per una parte non significativa ai risultati economici della Società. Gli stessi amministratori non esecutivi potranno essere destinatari di piani di incentivazione azionaria, solo sulla base di motivata decisione dell'Assemblea dei soci. Il Comitato al fine di espletare le sue funzioni ha accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali.

*Per ulteriori informazioni sul Comitato si rinvia alla Relazione sul governo societario per l'esercizio 2019.*

## **2. Finalità e principi generali**

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

- a) assicurare una retribuzione complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze;
- b) premiare il raggiungimento di obiettivi legati ad indicatori economico- finanziari di crescita aziendale e la loro sostenibilità nel tempo;
- c) attrarre, trattenere e motivare le risorse dotate delle qualità professionali richieste dalla prospettiva di crescita del *business*;
- d) allineare gli interessi dell'azienda e del *management* con quelli degli azionisti.

La Politica di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è ispirata ai seguenti principi:

- a) la componente fissa e la componente variabile della retribuzione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b) la componente fissa della retribuzione è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi indicati dal Consiglio;

- c) la componente variabile è corrisposta entro limiti massimi;
- d) gli obiettivi – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili sono predeterminati e definiti. Il raggiungimento di detti obiettivi è verificato almeno una volta all'anno dal Consiglio di Amministrazione, previa valutazione del Comitato;
- e) la componente variabile della retribuzione si compone di una porzione legata a criteri di breve termine e di una porzione legata a criteri di lungo termine.

La Politica di Remunerazione contempla i seguenti istituti:

- l'inserimento di una condizione gate per l'erogazione della componente variabile: utile > 0;
- il diritto della Società di chiedere la restituzione delle componenti variabili versate determinate sulla base di dati rivelatisi fraudolentemente errati entro 3 anni dalla loro maturazione;
- la non corresponsione di alcun incentivo in caso di risultato negativo o qualora l'erogazione degli incentivi causi il verificarsi di un risultato negativo;
- non sono previsti specifici piani di successione in quanto tale valutazione tiene conto in particolare della compagine azionaria e della rilevante consistenza del bacino di risorse manageriali che compongono il gruppo facente capo a Fri-el Green Power S.p.A.

La Politica di Remunerazione non prevede piani di incentivazione basati su azioni o altri strumenti finanziari ha durata annuale e ha ad oggetto la remunerazione dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche, degli Amministratori non esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2020.

Il Comitato ha ritenuto di non apportare modifiche significative alla Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2020 rispetto alla politica remunerativa relativa all'esercizio 2019. In particolare, in attesa dell'emanazione delle disposizioni regolamentari di recepimento della Direttiva 2017/828/UE (cd. Shareholders Right Directive II) da parte di Consob, la Politica di Remunerazione recepisce le novità legislative connesse alla nuova formulazione dell'art. 123-ter TUF.

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

### Amministratori esecutivi

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi si compone di:

- (a) una **componente fissa** definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;
- (b) una **componente variabile** definita entro limiti predeterminati e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve periodo.

### **Componente variabile lorda di breve periodo**

La retribuzione variabile annua lorda del Presidente e Amministratore Delegato e del Vice Presidente e dell'Amministratore Delegato è pari a circa il 50% del complessivo compenso annuo lordo.

La remunerazione variabile annua lorda è predeterminata con riferimento ad un valore target del 100% e ad un valore economico minimo e massimo pari rispettivamente al 60% ed al 40% del valore target; essa è correlata al raggiungimento di obiettivi annui predefiniti e misurabili assegnati dal Consiglio d'Amministrazione, previo parere del Comitato, sentito il Collegio Sindacale.

Per l'esercizio 2020 tra gli obiettivi di natura economico-finanziaria da collegare alla retribuzione variabile di breve periodo sono stati considerati il valore dell'EBITDA consolidato di gruppo, oltre, in via non prevalente, il raggiungimento di altri obiettivi di *performance* non finanziari che saranno determinati dagli amministratori indipendenti.

L'obiettivo così definito è rapportato ad una scala lineare espressa su tre soglie: una soglia minima di risultato da raggiungere (60%) al di sotto della quale l'obiettivo specifico non viene considerato raggiunto e non produce conseguentemente nessun effetto economico, una soglia target (100%) ed una soglia massima (140%).

Anche per i dirigenti con responsabilità strategiche è prevista una componente variabile di breve termine la cui valorizzazione tiene conto della stessa modalità di calcolo degli amministratori esecutivi.

La componente variabile è erogata nel corso dell'esercizio successivo rispetto al momento della maturazione.

L'obiettivo generale sopraddeito costituisce l'obiettivo annuale comune per tutti gli amministratori esecutivi e per i dirigenti con responsabilità strategiche.

La componente variabile è erogata nel corso dell'esercizio successivo rispetto al momento della maturazione.

La tabella di seguito riassume la componente fissa e la componente variabile della retribuzione e i criteri di applicazione per l'esercizio 2020:

Elementi della remunerazione	Criteri	Destinatari
<b>Retribuzione fissa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• E' definito in coerenza con la complessità del ruolo un compenso fisso ex art. 2389 c.c. 3° comma</li> <li>• E' definita in percentuale della retribuzione fissa</li> </ul>	Presidente e Amministratori Delegati
<b>Retribuzione variabile a breve termine</b>	E' correlata al ruolo ricoperto ed alle deleghe attribuite una componente variabile annuale, nella misura del 50% collegata al raggiungimento di specifici e predeterminati obiettivi di natura economico finanziaria e di obiettivi di performance non finanziari	Presidente e Amministratori Delegati

La remunerazione definita per gli amministratori esecutivi non è comprensiva di tutti i compensi correlati agli incarichi ricoperti per conto e nell'interesse della Società, in società controllate e/o partecipate.

La remunerazione complessiva, per ciascun ruolo, è coerente rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per ruoli analoghi.

### **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

La remunerazione è strutturata in una componente fissa e in una componente variabile. La parte fissa del compenso è coerente con retribuzioni repute dalla Società in linea con il mercato ed è articolata in modo da remunerare adeguatamente l'impegno e l'attività prestata su base continuativa dai dirigenti.

La parte variabile è legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati con riferimento all'andamento del Gruppo al fine di motivare i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ad esprimere il proprio massimo potenziale.

### **Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

I benefit sono definiti in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con la normativa tempo per tempo vigente, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo, sempre tenendo conto dei ruoli e/o delle responsabilità attribuiti. Per i dirigenti con responsabilità strategiche sono applicate le *policy* aziendali comuni a tutto il *management* in materia di *benefit* che prevedono in particolare l'assegnazione di una *company car* ad uso promiscuo, specifiche coperture previdenziali e sanitarie.

### **Amministratori non esecutivi**

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno loro richiesto, tenuto conto anche della partecipazione ai Comitati istituiti in seno al Consiglio; è costituita da una componente predeterminata in cifra fissa annua e da un gettone di

presenza da corrispondere per ogni riunione di Consiglio o di Comitato cui l'amministratore partecipi. Per i componenti del Comitato Controllo e Rischi è stato attribuito a ciascun componente il medesimo compenso, fatta eccezione per i Presidenti dei Comitato per i quali è stato definito un compenso leggermente superiore, in linea con le prassi di mercato. In data 30 gennaio 2017 l'Assemblea degli azionisti della Società, su richiesta del socio FGPA S.p.A. ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione in carica per gli esercizi 2017-2019 e ha stabilito in Euro 24.000,00 annui lordi il compenso spettante al Presidente del Consiglio di Amministrazione e in Euro 12.000,00 annui lordi il compenso spettante a ciascuno dei restanti membri del Consiglio di Amministrazione.

Per i componenti dei Comitati in particolare è stabilito quanto segue:

- (i) per i membri del Comitato Remunerazione e Nomine e per i membri del Comitato Parti Correlate è previsto un gettone di presenza di Euro 1.000 per il Presidente e Euro 700 per i componenti;
- (ii) per i membri del Comitato Controllo e Rischi è stabilito un compenso di Euro 12.000 per il Presidente e Euro 9.000 per gli altri componenti.

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

Nel predisporre la politica di remunerazioni, la Società non si è avvalsa della consulenza di esperti indipendenti.

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

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

## **Politica in materia di remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale**

La remunerazione prevista per la carica di membro del Collegio Sindacale non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa. In particolare, ai sensi dell'art. 2402 cod. civ. e dell'art. 21 dello Statuto, la remunerazione dei sindaci è determinata dall'assemblea degli azionisti di Alerion.

In data 6 aprile 2018, l'Assemblea ha determinato il compenso annuo spettante al Presidente del Collegio Sindacale in complessivi Euro 25.000,00 e il compenso annuo lordo spettante ai sindaci effettivi in complessivi Euro 15.000,00.

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

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, la Società può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi le situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la sua capacità di stare sul mercato.

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

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

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

**Alerion Clean Power S.p.A.**

Viale L. Majno 17 | I-20122 Milano MI | T +39 02 77 88 901 | F +39 02 77 88 90 282 | [www.alerion.it](http://www.alerion.it) | [info@alerion.it](mailto:info@alerion.it)

Part. Iva 01147231003 | n° R.E.A. 1700812 | Cod. Fisc. e Iscr. Reg. Imp. 02996890584 | Cap. Soc. € 140.000.00,00 int. vers.  
Soggetta a direzione e coordinamento ex art. 2497cc di Fri-el Green Power S.p.A.

## SEZIONE II

La presente sezione della relazione fornisce una rappresentazione dei compensi corrisposti durante l'esercizio 2019 agli amministratori in carica agli Amministratori, ai Sindaci e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (per questi ultimi le informazioni sono fornite a livello aggregato).

I compensi corrisposti sono coerenti con la politica della Società in materia di remunerazioni approvata durante l'esercizio precedente.

### Tabella I – Ammontare dei compensi spettanti ad amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche e Sindaci

Ammontare dei compensi spettanti agli amministratori, direttori generali, dirigenti con resp. strategiche e sindaci

Cognome e nome	Descrizione carica		Compensi								
			Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a 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 ed altri incentivi **	Partecipaz. agli utili					
<b>Consiglio di Amministrazione</b>											
Josef Gosner	Presidente e Amministratore Delegato	1/1/2019-31/12/2019	144.000	-	184.468	-	-	-	328.468	-	-
Georg Vaja	Vice Presidente e Amministratore delegato	1/1/2019-31/12/2019	108.000	-	147.574	-	-	-	255.574	-	-
Patrick Pircher	Amministratore delegato	1/1/2019-31/12/2019	84.000	-	110.681	-	-	-	194.681	-	-
Dapoz	Consigliere	1/1/2019-31/12/2019	12.000	18.700	-	-	-	-	30.700	-	-
Bruno	Consigliere	1/1/2019-31/12/2019	12.000	21.100	-	-	-	-	33.100	-	-
Giustiniani	Consigliere	1/1/2019-31/12/2019	12.000	14.750	-	-	-	-	26.750	-	-
Signoretti	Consigliere	1/1/2019-31/12/2019	12.000	-	-	-	-	-	12.000	-	-
Zwick Elmar	Consigliere	1/1/2019-31/12/2019	12.000	5.250	-	-	-	-	17.250	-	-
<b>Collegio Sindacale</b>											
Schiavone Panni Francesco	Presidente	1/1/2019-31/12/2019	25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-
Conidi Loredana	Sindaco Effettivo	1/1/2019-31/12/2019	15.000	-	-	-	-	-	15.000	-	-
Aprile Michele	Sindaco Effettivo	1/1/2019-31/12/2019	15.000	-	-	-	-	-	15.000	-	-
<b>Dirigenti con responsabilità strategica</b>											
<b>Dirigenti con responsabilità strategica</b>		1/1/2019-31/12/2019	358.955	-	57.346	-	5.324	-	421.625	-	-
* Stefano Francavilla Chief Financial Officer Luca Faedo Chief Operation Officer											

\* Si tratta di compensi fissi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine e Comitato Parti Correlate

\*\* compensi variabili a breve e lungo periodo nel rispetto della politica della remunerazione per l'esercizio 2019

\*\*\* compensi per cariche ricoperti in società controllate e collegate

**Tabella II** – Partecipazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

<b>Partecipazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo dei dirigenti con responsabilità strategica in carica al 31 dicembre 2019</b>						
<b>Consiglieri di Amministrazione</b>						
COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA ALLA DATA DELLA PRESENTE RELAZIONE
Josef Gostner	Pres. e Amm. Delegato	Alerion Clean Power	Na	-	-	-
Georg Vaja	Vice Presidente	Alerion Clean Power	Na	-	-	-
Patrick Pircher	Consigliere con Delegato	Alerion Clean Power	Na	-	-	-
Paolo Signoretti	Consigliere	Alerion Clean Power	Na	-	-	-
Nadia Dapoz	Consigliere	Alerion Clean Power	Na	-	-	-
Vittoria Giustiniani	Consigliere	Alerion Clean Power	Na	-	-	-
Paola Bruno	Consigliere	Alerion Clean Power	Na	-	-	-
<b>Collegio Sindacale</b>						
COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019
Francesco Schiavone Panni	Presidente	Alerion Clean Power	Na	-	-	-
Loredana Conidi	Sindaco	Alerion Clean Power	Na	-	-	-
Michele Aprile	Sindaco	Alerion Clean Power	Na	-	-	-
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>			NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019
			NA	-	NA	-