



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

(PREDISPOSTA AI SENSI DEGLI ARTT. 123-*TER* DEL TUF E 84-*QUATER* DEL REGOLAMENTO EMITTENTI, NONCHÉ DELL'ART. 6 DEL CODICE DI AUTODISCIPLINA DELLE SOCIETÀ QUOTATE PROMOSSO DA BORSA ITALIANA S.P.A.)

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di TESMEC S.p.A.

in data 13 marzo 2020

GLOSSARIO

Codice di Autodisciplina o Codice	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2018 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.
Comitato per la Remunerazione e le Nomine o Comitato	Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine costituito da Tesmec ai sensi del Codice.
Consiglio di Amministrazione o Consiglio	Il Consiglio di Amministrazione di Tesmec.
Collegio Sindacale	Il Collegio Sindacale di Tesmec.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I dirigenti, di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, che richiama la definizione fornita nell'Allegato 1 al Regolamento Parti Correlate, eventualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione.
Gruppo	Tesmec e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.
Istruzioni al Regolamento di Borsa	Le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.
Politica di Remunerazione o Politica	La Politica di Remunerazione predisposta dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine nella riunione del 12 marzo 2020 e approvata in data 13 marzo 2020 dal Consiglio di Amministrazione, come descritta nella Sezione I della presente Relazione. La Politica di Remunerazione così predisposta e approvata sarà sottoposta all'approvazione con voto vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il giorno 21 maggio 2020.
Regolamento del Comitato	Il Regolamento del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.
Regolamento Parti Correlate	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010, in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato.

Relazione	La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta ai sensi degli artt. 123- <i>ter</i> del TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti, nonché in conformità all'art. 6 del Codice.
Tesmec o Società o Emittente	Tesmec S.p.A.
TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato.

INDICE	
Premessa	5
GLOSSARIO	2
INDICE	4
PREMESSA	6
SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	8
a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica	8
b) Intervento del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), relative competenze e modalità di funzionamento	8
c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione	9
d) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio precedente	9
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 ...	10
f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	12
g) Con riferimento alle componenti variabili, 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.....	12
h) 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.....	12
i) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio	12
j) Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione ex post	13
k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.....	13
l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	13
m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	13
n) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)	14
o) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento per la definizione della Politica di Remunerazione.....	14

o)-bis) Elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate, eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata..... 14

o)-ter) **Componenti del Collegio Sindacale**.....15

SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2019 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....16

PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....16

1.1 Consiglio di Amministrazione.....16

1.2 Collegio Sindacale17

1.3 Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....17

1.4 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto18

SECONDA PARTE – TABELLE.....19

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell’esercizio 2019.....20

Tabella 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....23

Tabella 3: Informazioni sulle partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....24

PREMESSA

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti relativa ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche (la "**Relazione**") è stata predisposta ed approvata dal Consiglio di Amministrazione di Tesmec S.p.A. (di seguito anche "**Tesmec**" o la "**Società**") in data 13 marzo 2020 ai sensi: (i) dell'art. 123-*ter* del D. Lgs 24 febbraio 1998 n. 58 ("**TUF**"), come recentemente modificato dal Decreto Legislativo 10 giugno 2019, n. 49, in attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 (cd. "Direttiva Shareholder II") del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 che modifica la direttiva 2007/36/CE (cd. "Direttiva Shareholder I") per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti; (ii) dell'art. 84-*quater* del regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato, ("**Regolamento Emittenti**") e del relativo Allegato 3A, Schemi 7-*bis* e 7-*ter*; e (iii) dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A. in vigore alla data della Relazione (il "**Codice di Autodisciplina**" o "**Codice**"). Si segnala che, alla data della Relazione, non risulta ancora concluso il procedimento di revisione della regolamentazione secondaria, contenuta nell'art. 84-*quater* e nell'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti, avente ad oggetto gli schemi per la predisposizione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti – sia con riguardo alla politica in materia di remunerazione (Sezione I) che con riguardo ai compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (Sezione II) – e finalizzato alla previsione negli stessi di determinati elementi indicati dalla Direttiva Shareholder II la cui comunicazione non è richiesta dal vigente Regolamento Emittenti, nonché di ulteriori affinamenti alla luce dell'evoluzione della prassi del mercato nella trasparenza delle remunerazioni. Pertanto, la Relazione è stata predisposta in base agli schemi previsti dalla normativa regolamentare attualmente in vigore, mediante gli adeguamenti di volta in volta resi necessari al fine di consentire il rispetto di quanto previsto dalla normativa primaria vigente. Nella Sezione I della Relazione è illustrata in modo chiaro e comprensibile la politica (la "**Politica di Remunerazione**" o la "**Politica**") di Tesmec e del gruppo che a essa fa capo (la Società e le società controllate della Società ai sensi dell'art. 93 del TUF, di seguito anche il "**Gruppo**") in materia di remunerazione, con riferimento all'esercizio 2020, dei:

1. componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
2. direttori generali;
3. dirigenti con responsabilità strategiche, per tali intendendosi 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 Parti Correlate, come richiamata dall'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti, identificati con i primi riporti dell'Amministratore Delegato (i "**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**");

nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione, ai sensi dell'art.123-*ter*, comma 3, del TUF.

Nella Sezione II della Relazione, ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 4, del TUF, sono rappresentate in modo chiaro e comprensibile le singole voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e i relativi compensi corrisposti nel 2019 dalla Società e dalle società da essa controllate o ad essa collegate (Tabelle 1 e 2).

Sono infine indicate nella Tabella 3, allegata alla presente Relazione, le eventuali partecipazioni detenute nella Società e nelle società da questa controllate dai soggetti sopra richiamati.

Come previsto dal Regolamento Parti Correlate, così come recepito nella procedura adottata in materia dalla Società e disponibile sul suo sito *internet* (www.tesmec.com), l'approvazione della presente Politica da parte dell'Assemblea degli Azionisti, previa definizione della stessa da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (costituito in maggioranza da amministratori indipendenti), esonera le delibere della Società in materia di remunerazione dei suoi amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche dall'esperimento delle procedure previste dalle suddette disposizioni della Consob in materia di parti correlate.

SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica

Il Consiglio di Amministrazione definisce e rivede annualmente la Politica di Remunerazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (*cf. infra sub* lettera b) della Sezione I della presente Relazione).

La Politica di Remunerazione, così come descritta nella presente Sezione della Relazione, ai sensi dell'art. 123-*ter*, commi 3-*bis* e 3-*ter*, del TUF, introdotti dal D. Lgs. n. 49/2019, è sottoposta, con cadenza annuale o in occasione di modifiche della Politica medesima, al voto vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata ai sensi dell'art. 2364, comma 2, del codice civile.

La Società attribuisce compensi solo in conformità con la Politica di Remunerazione da ultimo approvata dall'Assemblea degli Azionisti. In presenza di circostanze eccezionali, la Società può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione, nel rispetto delle condizioni procedurali - in essa previste - in base alle quali la deroga può essere applicata e con riguardo agli elementi della Politica a cui si può derogare in essa specificati (*cf. infra sub* lettera o-*bis*) della Sezione I della presente Relazione).

Per circostanze eccezionali si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, sia inteso come mercato di riferimento della Società (*i.e.* progettazione, produzione e commercializzazione di prodotti, tecnologie e soluzioni integrate nella costruzione, manutenzione ed efficienza di infrastrutture legate al trasporto e la fornitura di energia, dati e materiali), sia inteso come mercato del lavoro e delle risorse umane.

Qualora l'Assemblea degli Azionisti non approvi la Politica di Remunerazione sottoposta al relativo voto, 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. In tale ipotesi la Società sottopone al voto dell'Assemblea una nuova Politica di Remunerazione al più tardi in occasione della successiva Assemblea convocata ai sensi dell'art. 2364, comma 2, del codice civile.

Responsabile della corretta attuazione della Politica è il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nell'esercizio dei compiti di seguito descritti, nonché l'Amministratore Delegato e il Consiglio di Amministrazione. Spetta al Collegio Sindacale la vigilanza sulle modalità di concreta attuazione della Politica.

b) Intervento del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), relative competenze e modalità di funzionamento

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, che ha formulato al Consiglio di Amministrazione la proposta di Politica di Remunerazione, è composto da tre amministratori, tutti non esecutivi ed in maggioranza indipendenti, come previsto dal Codice e dal Regolamento del Comitato medesimo. Tra i componenti del Comitato per la Remunerazione e le Nomine vi sono amministratori che possiedono un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, che viene valutata al momento della nomina.

Alla data della Relazione, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine è composto da 3 membri non esecutivi, due dei quali indipendenti e precisamente: Simone Andrea Crolla (Presidente – indipendente), Caterina Caccia Dominioni (Componente – non esecutivo), Emanuela Teresa Basso Petrino (Componente – indipendente).

Al Comitato per la Remunerazione e le Nomine sono attribuite le seguenti funzioni relative alla Politica di Remunerazione:

- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- 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 stesso, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- assicurare idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali; e
- riferire agli azionisti della Società sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.

Il Comitato si riunisce almeno una volta all'anno e comunque in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare sulla remunerazione degli amministratori delegati o investiti di particolari cariche e/o dell'alta direzione della Società, nonché su eventuali piani di *stock option* o di assegnazione di azioni.

c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione non si è avvalso della consulenza di esperti indipendenti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.

d) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio precedente

La Politica di Remunerazione (con la relativa procedura di attuazione) è stata predisposta dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine nella riunione del 12 marzo 2020 e in data 13 marzo 2020 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione. La Politica di Remunerazione così predisposta e approvata sarà sottoposta all'approvazione con voto vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il giorno 21 maggio 2020.

La Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi anche a lungo termine e alla sostenibilità della Società e illustra il modo in cui fornisce tale contributo.

La Politica di Remunerazione risulta preordinata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società. La Politica è altresì strumentale all'allineamento degli interessi del *management* e degli azionisti, attraverso la creazione di un forte legame tra retribuzione e *performance* individuali. La

Politica mira alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo per l'Emittente e per gli azionisti, nonché a garantire che la remunerazione sia basata sui risultati effettivamente conseguiti.

Per gli amministratori non esecutivi, la Politica di Remunerazione non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società (*cf.* il successivo paragrafo *n e*).

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione tiene conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli amministratori esecutivi e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti dai singoli amministratori esecutivi all'interno dell'azienda, assicurando in tal modo che la previsione di una eventuale componente variabile sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati.

In particolare, la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri:

- le indicazioni sulla coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti;
- il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile sia 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;
- gli obiettivi di *performance* - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici - cui sia collegata l'erogazione delle componenti variabili sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio periodo.

Si segnala inoltre che sono previsti limiti massimi per le componenti variabili e in particolare: l'80% del compenso annuo lordo per l'Amministratore Delegato e il 40% del compenso annuo lordo per il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La componente fissa è in ogni caso sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione.

Rispetto alla politica di remunerazione relativa all'esercizio 2019, che era stata approvata in data 5 marzo 2019 dal Consiglio di Amministrazione e sottoposta all'Assemblea degli Azionisti di Tesmec in data 16 aprile 2019, nella Politica di Remunerazione non vi sono stati cambiamenti, fermo restando il relativo adeguamento alle novità normative di stretta applicazione di cui alla nuova formulazione dell'art. 123-*ter* del TUF, come recentemente modificato dal D. Lgs. 49/2019, in attuazione della Direttiva Shareholder II.

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

La remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone in generale dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda, costituita, in particolare, per l'Amministratore Delegato, dal compenso deliberato dall'Assemblea *ex art.* 2389 del codice civile e, per il Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dalla retribuzione annua lorda come da CCNL;
- una componente variabile, quale strumento di incentivazione e fidelizzazione idoneo anche ad assicurare la correlazione tra la retribuzione del *management* e i risultati economici e finanziari della Società in un quadro di medio periodo. Tale componente variabile è legata

ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati e, in particolare, al fatturato, all'EBITDA e alla posizione finanziaria netta della Società e del Gruppo. È previsto che il pagamento di una parte della remunerazione variabile venga differito nel tempo.

I criteri per la definizione dei compensi variabili previsti per gli amministratori esecutivi, l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche saranno stabiliti dal Consiglio di Amministrazione sulla base del *budget* previsto per l'esercizio, con la previsione di una soglia minima di accesso al *bonus* ed una progressione nel premio da attribuire secondo le linee di seguito descritte.

Resta inteso che, ai sensi della Politica, è comunque fatta salva la possibilità che, in caso di raggiungimento degli obiettivi a cui è subordinata la corresponsione della componente variabile della remunerazione, detta corresponsione possa essere oggetto di rinuncia da parte dei soggetti interessati.

Si segnala inoltre che la Politica di Remunerazione prevede la possibilità per la Società di corrispondere *bonus* all'ingresso volti ad incentivare l'assunzione e la *retention* di soggetti ritenuti strategici.

Amministratore Delegato

Il compenso variabile sarà corrisposto solo nel caso in cui sia raggiunto almeno complessivamente il 90% di taluni indicatori finanziari del *budget* 2020 (fatturato, EBITDA e PFN opportunamente ponderati). L'esatto ammontare del compenso variabile sarà calcolato secondo una proporzione lineare, fermo restando il limite massimo previsto nell'80% del compenso annuale lordo.

Al termine dell'esercizio 2020, verificato il raggiungimento degli obiettivi, verrà liquidato il 70% della componente variabile, mentre il residuo 30% della stessa verrà liquidato decorso il terzo anno, a condizione che il beneficiario della componente variabile rivesta ancora l'incarico di Amministratore Delegato presso l'Emittente al momento dell'approvazione del progetto di bilancio chiuso al 31 dicembre 2022.

Come anticipato, il compenso variabile non potrà comunque eccedere complessivamente l'80% del compenso annuale lordo.

Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche¹

Il compenso variabile sarà corrisposto solo nel caso in cui sia raggiunto almeno complessivamente il 90% di taluni indicatori finanziari del *budget* 2020 (fatturato, EBITDA e PFN opportunamente ponderati). L'esatto ammontare del compenso variabile sarà calcolato secondo una proporzione lineare, fermo restando il limite massimo previsto nel 40% del compenso annuale lordo.

Al termine dell'esercizio 2020, verificato il raggiungimento degli obiettivi, verrà liquidato il 70% della componente variabile, mentre il residuo 30% della stessa verrà liquidato decorso il terzo anno, a condizione che il beneficiario della componente variabile presti la propria attività lavorativa presso l'Emittente al momento dell'approvazione del progetto di bilancio chiuso al 31 dicembre 2022.

Come anticipato, il compenso variabile non potrà comunque eccedere complessivamente il 40% del compenso annuale lordo. La connessione del premio con il *budget* consente di garantire la

¹ Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche delle società controllate, si precisa che il compenso variabile, sarà determinato sulla base del *budget* della singola *legal entity*, fermo restando che gli indicatori finanziari (fatturato, EBITDA e PFN opportunamente ponderati) sono i medesimi.

coerenza della Politica di Remunerazione a breve-medio periodo con quella di lungo periodo, poiché generalmente il *budget* annuale, sul quale viene calcolato il raggiungimento dei *target* prefissati, è inserito a sua volta in un piano di durata triennale e il *budget* conseguito in un esercizio viene preso come nuova base per l'esercizio successivo, determinando una spinta alla crescita costante del profitto dell'impresa. Tenuto conto, tra l'altro, della natura dell'attività svolta, si ritiene che orizzonti temporali di dodici mesi consentano la determinazione, per la definizione della porzione di componente variabile, di *target* adeguatamente coerenti con l'andamento del mercato in cui opera la Società e con una politica di prudente gestione dei rischi.

Inoltre, la previsione del differimento della corresponsione di una porzione della componente variabile rispetto al momento di maturazione ha l'obiettivo di incentivare la *retention* nel medio-lungo termine delle persone rilevanti. Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine si è comunque riservato di introdurre altri indici (quali ad esempio l'espansione del *business* in nuovi mercati) laddove l'attuale Politica di Remunerazione non dovesse risultare adeguatamente incentivante sul lungo periodo.

Alla data della presente Relazione non sono stati approvati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

La Politica di Remunerazione della Società prevede l'attribuzione agli amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di alcuni benefici non monetari attraverso la formula del "*fringe benefit*" in ragione delle specifiche deleghe o mansioni attribuite.

g) Con riferimento alle componenti variabili, 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

Si rinvia a quanto indicato *sub* lettera e) della Sezione I della presente Relazione.

h) 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

La Politica di Remunerazione non prevede l'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.

i) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio

La Politica di Remunerazione prevede che gli obiettivi di *performance* sopra delineati e le modalità di corresponsione della componente variabile debbano essere coerenti con la politica di gestione del rischio adottata dalla Società, in quanto devono tener conto dei rischi assunti da Tesmec, del capitale e della liquidità necessari alla Società per fronteggiare le attività intraprese.

Per le informazioni relative alla coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine si rinvia a quanto indicato *sub* lettera e) della Sezione I della presente Relazione.

j) Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione ex post

La Politica di Remunerazione della Società prevede la corresponsione di una parte della remunerazione variabile differita nel tempo per l'Amministratore Delegato, per il Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Per maggiori informazioni si rinvia a quanto indicato *sub* lettera e) della Sezione I della presente Relazione.

Fatto salvo quanto sopra indicato, non sono previsti termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), eventuali sistemi di pagamento differito ovvero meccanismi di correzione *ex post*, né sono previste intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

La Politica di Remunerazione non prevede alcuna clausola per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

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

La Società ha adottato una politica di *retention* e di salvaguardia del proprio *know-how* aziendale per le figure strategiche o ad alto potenziale e, in particolare, una *policy* di "Patto di Non Concorrenza" per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che prevede un'erogazione mensile pari al 10-15% della retribuzione annua lorda in relazione alle funzioni ricoperte all'interno dell'organizzazione in cambio della sottoscrizione da parte del collaboratore di un patto di non concorrenza che vieta, in caso di risoluzione del contratto di lavoro per qualsiasi causa occorsa, l'avvio di un'attività in Italia e/o all'estero presso i concorrenti di Tesmec. In caso di violazione del patto di non concorrenza sono previste delle forme di penale legate ad ogni singolo collaboratore.

m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Si segnala che, in linea con le *best practice*, è vigente una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, dei direttori generali, ove nominati, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato a partire dal 2012 un pacchetto assicurativo che prevede un programma di *employee benefit* per il Presidente e Amministratore Delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tale programma è esteso alle seguenti categorie:

- Presidente e amministratori delegati: copertura rischi morte e invalidità permanente totale, invalidità permanente da malattia, copertura per infortuni professionali ed extraprofessionali e rimborso spese mediche di infortunio e malattia, esteso al nucleo familiare. Nel caso citato i massimali e le garanzie di copertura sono erogati a seconda della funzione ricoperta all'interno del Consiglio di Amministrazione;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche: copertura rischi morte e invalidità permanente totale, invalidità permanente da malattia, copertura per infortuni professionali ed extraprofessionali e rimborso spese mediche in caso di infortunio e malattia, esteso al nucleo familiare. Il programma va ad integrare e ad aggiungersi a quanto già previsto nel CCNL dei Dirigenti d'Industria.

n) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)

Alla luce di quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, la remunerazione degli amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi, come rilevato alla precedente lettera e) della Sezione I della presente Relazione, è rappresentata esclusivamente da una componente fissa, deliberata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti nell'ammontare complessivo e poi definita singolarmente dal Consiglio di Amministrazione.

La politica retributiva seguita dalla Società con riguardo agli amministratori indipendenti è la medesima seguita per gli amministratori non esecutivi.

Con riferimento ai componenti dei comitati interni non sono previsti ulteriori compensi aggiuntivi legati alla partecipazione a tali organi.

o) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento per la definizione della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione è stata definita dalla Società senza utilizzare le politiche retributive di altre società come riferimento.

o)-bis) Elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate, eventuali ulteriori 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 solamente le situazioni in cui la deroga alla Politica 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 – purché la stessa preveda le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata e specifichi gli elementi della Politica a cui si può derogare.

La Politica può essere derogata con riguardo ai seguenti elementi:

- le componenti fisse e variabili della remunerazione dei soggetti destinatari della Politica, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il peso attribuito a ciascuna di tali componenti

nell'ambito della retribuzione complessiva, gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento le componenti variabili sono subordinate, i relativi termini di maturazione nonché la previsione di componenti della remunerazione basate su azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o di altre componenti variabili della remunerazione, gli eventuali sistemi di pagamento differito e i meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile;

- la previsione di eventuali *bonus*, benefici non monetari, piani di incentivazione (monetari o basati su strumenti finanziari) o emolumenti di natura straordinaria;
- la previsione e/o l'entità di trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Con riguardo alle condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata, ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, fermo restando quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

La delibera del Consiglio di Amministrazione determina la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica che vengono derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.

***o)-ter)* Componenti del Collegio Sindacale**

La remunerazione prevista per la carica di membro del Collegio Sindacale è composta unicamente da una parte fissa e non è pertanto legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

In particolare, ai sensi dell'art. 2402 del codice civile e dell'art. 22 dello Statuto, la remunerazione dei sindaci è determinata dall'Assemblea degli Azionisti di Tesmec all'atto della nomina per l'intera durata dell'incarico.

In data 16 aprile 2019, l'Assemblea ha determinato per il Collegio Sindacale il compenso annuo complessivo di Euro 87.500, di cui Euro 37.500 per il Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 25.000 per ciascuno degli altri due Sindaci Effettivi.

SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2019 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella presente Sezione della Relazione sono illustrati nominativamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2019 ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tale Sezione, ai sensi del nuovo comma 6 dell'art. 123-ter del TUF, come introdotto dal D. Lgs. n. 49/2019, è sottoposta al voto solo consultivo e non vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti, la quale è tenuta ad esprimersi in senso favorevole o contrario sulla stessa.

La società di revisione ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione II della Relazione secondo quanto previsto dal comma 8-bis dell'art 123-ter del TUF.

* * *

PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella presente parte della Sezione II è fornita una rappresentazione chiara, adeguata e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento all'esercizio 2019.

Tali voci sono riflesse nelle tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione.

1.1 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, in data 6 maggio 2019, ha deliberato di attribuire:

- quale compenso annuo per le deleghe per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Società conferite al Presidente e Amministratore Delegato Ambrogio Caccia Dominioni:
 - i) un compenso fisso pari ad Euro 480.000 comprensivo di quello per la carica di amministratore;
 - ii) un ulteriore compenso variabile, rideterminato di anno in anno e legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* della Società.
- quale compenso annuo per la carica di Vice Presidente conferita a Gianluca Bolelli un compenso fisso pari ad Euro 80.000.

Entrambi i compensi sono comprensivi anche di quelli per la carica di amministratore.

In linea con la politica di remunerazione approvata per l'esercizio 2018, l'allora Comitato per la Remunerazione e le Nomine in data 5 marzo 2019 ha accertato il non raggiungimento degli obiettivi previsti per il 2018. Di conseguenza, in applicazione della politica di remunerazione approvata per l'esercizio 2018, nel corso dell'esercizio 2019, al Presidente e Amministratore Delegato Ambrogio Caccia Dominioni non è stato riconosciuto alcun compenso variabile.

In linea con la politica di remunerazione approvata per l'esercizio 2019, il Consiglio di Amministrazione in data 6 maggio 2019, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ha deliberato di attribuire un compenso variabile al Presidente e Amministratore Delegato Ambrogio Caccia Dominioni relativo all'esercizio 2019 da corrispondersi solo in caso di raggiungimento almeno complessivamente del 70% di taluni indicatori finanziari del *budget* 2019 (fatturato, EBITDA e PFN opportunamente ponderati), con calcolo dell'esatto ammontare del compenso variabile da effettuarsi secondo una proporzione lineare, fermo restando il limite massimo previsto nell'80% del compenso annuale lordo.

È previsto che il 70% della componente variabile venga liquidato al termine dell'esercizio 2019, verificato il raggiungimento degli obiettivi, mentre il residuo 30% della stessa verrà liquidato decorso il terzo anno, a condizione che il beneficiario della componente variabile rivesta ancora l'incarico di Amministratore Delegato presso l'Emittente al momento dell'approvazione del progetto di bilancio chiuso al 31 dicembre 2021.

Il compenso variabile relativo all'esercizio 2019 non potrà comunque eccedere complessivamente l'80% del compenso annuale lordo.

Si precisa che, al di sotto delle percentuali di raggiungimento sopra riportate, nessun compenso variabile è dovuto. Con riferimento a tale compenso variabile relativo all'esercizio 2019, il Consiglio di Amministrazione, in data 12 marzo 2020 ha accertato che gli obiettivi non sono stati raggiunti.

La Società ha messo a disposizione del Presidente e Amministratore Delegato Ambrogio Caccia Dominioni una vettura aziendale atta allo svolgimento delle deleghe allo stesso attribuite. Le auto aziendali rappresentano la flotta aziendale e sono concesse in utilizzo promiscuo (uso privato e lavoro) attraverso la formula del "*fringe benefit*".

Le autovetture sono concesse con la formula del "*full renting*" – la quale prevede un noleggio a lungo termine – che risulta ad oggi la più diffusa in contesti aziendali analoghi. Tesmec ha istituito per la concessione delle autovetture aziendali un regolamento interno ("*Car Policy*"), che prevede i termini e i criteri di utilizzo.

1.2 Collegio Sindacale

Nel corso dell'esercizio 2019, il Collegio Sindacale è stato composto dai seguenti sindaci effettivi:

- Simone Cavalli (Presidente), nominato dall'Assemblea del 16 aprile 2019; il compenso percepito in relazione all'esercizio 2019 è stato pari a Euro 37.500;
- Stefano Chirico, nominato dall'Assemblea del 16 aprile 2019; il compenso percepito in relazione all'esercizio 2019 è stato pari a Euro 25.000;
- Alessandra De Beni, nominata dall'Assemblea del 16 aprile 2019; il compenso percepito in relazione all'esercizio 2019 è stato pari a Euro 25.000.

1.3 Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

In linea con la politica di remunerazione approvata per l'esercizio 2018, l'allora Comitato per la Remunerazione e le Nomine in data 5 marzo 2019 ha accertato il non raggiungimento degli obiettivi previsti per il 2018 per il Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Di conseguenza, in applicazione della politica di remunerazione approvata per l'esercizio 2018, nel corso dell'esercizio 2019 non è stato riconosciuto a Paolo Mosconi alcun compenso variabile in qualità di Direttore Generale. In linea con la politica di remunerazione approvata per l'esercizio 2019, il Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2019, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ha deliberato di attribuire un compenso variabile al Direttore Generale Paolo Mosconi relativo all'esercizio 2019 da corrisondersi solo in caso di raggiungimento almeno complessivamente del 70% di taluni indicatori finanziari del *budget* 2019 (fatturato, EBITDA e PFN opportunamente ponderati), con calcolo dell'esatto ammontare del compenso variabile da effettuarsi secondo una proporzione lineare, fermo restando il limite massimo previsto nel 40% del compenso annuale lordo.

È previsto che il 70% della componente variabile venga liquidato al termine dell'esercizio 2019, verificato il raggiungimento degli obiettivi, mentre il residuo 30% della stessa verrà liquidato decorso il terzo anno, a condizione che il beneficiario della componente variabile presti la propria attività lavorativa presso l'Emittente al momento dell'approvazione del progetto di bilancio chiuso al 31 dicembre 2021.

Il compenso variabile relativo all'esercizio 2019 non potrà comunque eccedere complessivamente il 40% del compenso annuale lordo.

Si precisa che, al di sotto delle percentuali di raggiungimento sopra riportate, nessun compenso variabile è dovuto. Con riferimento a tale compenso variabile relativo all'esercizio 2019, il Consiglio di Amministrazione, in data 13 marzo 2020, ha accertato che gli obiettivi non sono stati raggiunti.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione di Tesmec in data 10 gennaio 2020 ha nominato, con efficacia immediata, previo parere favorevole del Collegio Sindacale e nel rispetto dei requisiti di onorabilità e di professionalità previsti dalla normativa vigente e dallo Statuto Sociale, il Dottor Marco Paredi, già *Investor Relations Manager*, altresì Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Tesmec ai sensi dell'art. 154-*bis* del TUF. Marco Paredi è subentrato in tale carica al Dottor Gianluca Casiraghi, che ha rassegnato le proprie dimissioni da Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e, con efficacia dal 1° marzo 2020, da CFO. I compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2019 al Dottor Marco Paredi e al Dottor Gianluca Casiraghi in qualità di Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono riflessi nelle tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione.

La Società ha messo a disposizione del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche delle vetture aziendali atte allo svolgimento delle proprie mansioni professionali. Le auto aziendali rappresentano la flotta aziendale e sono concesse in utilizzo promiscuo (uso privato e lavoro) attraverso la formula del "*fringe benefit*".

Le autovetture sono concesse con la formula del "*full renting*" – la quale prevede un noleggio a lungo termine – che risulta ad oggi la più diffusa in contesti aziendali analoghi. Tesmec ha istituito per la concessione delle autovetture aziendali un regolamento interno ("*Car Policy*"), che prevede i termini e i criteri di utilizzo.

1.4 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Non sono in essere accordi specifici che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

SECONDA PARTE – TABELLE

Nelle seguenti tabelle sono indicati: (i) nella Tabella 1, analiticamente, i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisposti dalla Società e da società da essa controllate e ad essa collegate con riferimento all'esercizio 2019; (ii) nella Tabella 2, i piani di incentivazione monetari (da erogare per cassa) a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e (iii) nella Tabella 3, nominativamente, le partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e nelle società da questa controllate. Alla data della presente Relazione, per i componenti dell'organo di amministrazione, per i direttori generali e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono previsti piani di *stock-option*, né altri piani di incentivazione.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2019

Nome e Cognome	Carica	Società	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 equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ambrogio Caccia Dominioni	Presidente ed Amministratore Delegato	Tesmec S.p.A.	2019	31.12.2021	465.808	-	-	-	-	465.808	-	-	
Gianluca Bolelli	Vice Presidente	Tesmec S.p.A.	2019	31.12.2021	83.200	-	-	-	-	83.200	-	-	
Simone Andrea Crolla	Consigliere	Tesmec S.p.A.	2019	31.12.2021	21.288	-	-	-	-	21.288	-	-	
Guido Luigi Traversa	Consigliere	Tesmec S.p.A.	2019	31.12.2021	21.288	-	-	-	-	21.288	-	-	
Emanuela Teresa Basso Petrino	Consigliere	Tesmec S.p.A.	2019	31.12.2021	29.519	-	-	-	-	29.519	-	-	
Paola Durante	Consigliere	Tesmec S.p.A.	2019	31.12.2021	34.192	-	-	-	-	34.192	-	-	
Lucia Caccia Dominioni	Consigliere	Tesmec S.p.A.	2019	31.12.2021	20.000	-	-	-	-	20.000	-	-	
Caterina Caccia Dominioni	Consigliere e Segretario	Tesmec S.p.A.	2019	31.12.2021	52.000	-	-	-	-	52.000	-	-	
Paolo Luigi Mosconi	Direttore generale	Tesmec S.p.A.	2019	N/A	231.736,27	-	-	-	-	231.736,27	-	-	
Gianluca Casiraghi	Dirigente con responsabilità strategiche	Tesmec S.p.A.	Fino all'1.03.2020	N/A	180.000	-	-	-	-	180.000	-	-	

Marco Paredi	Dirigente con responsabilità strategiche	Tesmec S.p.A.	Dal 10.01.2020	N/A	-	-	-	-	-	-	-	-
Guido Corbetta	Consigliere	Tesmec S.p.A.	Fino al 16.04.2019	16.04.2019	5.808	-	-	-	-	5.808	-	-
Gioacchino Attanzio	Consigliere	Tesmec S.p.A.	Fino al 16.04.2019	16.04.2019	8.712	-	-	-	-	8.712	-	-
Sergio Arnoldi	Consigliere	Tesmec S.p.A.	Fino al 16.04.2019	16.04.2019	6.041	-	-	-	-	6.041	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					1.159.592,27	-	-	-	-	1.159.592,27	-	-
Ambrogio Caccia Dominioni	Presidente del CdA	Tesmec USA Inc.	2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ambrogio Caccia Dominioni	Presidente del CdA	Tesmec Rail S.r.l.	2019	Indeterminato	-	-	-	-	-	-	-	-
Ambrogio Caccia Dominioni	Consigliere	Tesmec SA	2019	Indeterminato	-	-	-	-	-	-	-	-
Ambrogio Caccia Dominioni	Amministratore Unico	East Trenchers S.r.l.	2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ambrogio Caccia Dominioni	Membro del CdA	Tesmec New Technology Co. Ltd	2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gianluca Bolelli	Consigliere	Tesmec Rail S.r.l.	2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Paolo Luigi Mosconi	Consigliere	Tesmec Rail S.r.l.	2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Paolo Luigi Mosconi	Consigliere	Bertel S.p.A.	2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Paolo Luigi Mosconi	Consigliere	Condux Tesmec	2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Caterina Caccia Dominioni	Amministratore Unico	Marais Technologies SA	2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gianluca Casiraghi	Presidente del CdA fino al 01.03.2020	Groupe Marais SA	2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale					-	-	-	-	-	-	-	-

Nome e Cognome	Carica	Società	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compen si 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 e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Simone Cavalli	Presidente del Collegio Sindacale	Tesmec S.p.A.	2019	31.12.2021	39.821	N/A	N/A		N/A	N/A	39.821	N/A	N/A
Stefano Chirico	Sindaco effettivo	Tesmec S.p.A.	2019	31.12.2021	26.468	N/A	N/A		N/A	N/A	26.468	N/A	N/A
Alessandra De Beni	Sindaco effettivo	Tesmec S.p.A.	2019	31.12.2021	26.000	N/A	N/A		N/A	N/A	26.000	N/A	N/A
(I) Totale nella società che redige il bilancio					92.289						92.289		

Note:

(*) Compenso variabile non *equity*, relativo all'esercizio 2018, erogato nell'esercizio 2019 a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati.

Tabella 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e Cognome	Carica	Società	Bonus 2019
Ambrogio Caccia Dominioni	Presidente ed Amministratore Delegato	Tesmec S.p.A.	-
Caterina Caccia Dominioni	Consigliere	Tesmec S.p.A.	-
Paolo Mosconi	Direttore Generale	Tesmec S.p.A.	-
Gianluca Casiraghi	Dirigente con responsabilità strategiche fino all'1.03.2020	Tesmec S.p.A.	-
Marco Paredi	Dirigente con responsabilità strategiche dal 10.01.2020	Tesmec S.p.A.	-
(I) Totale			-

Tabella 3: Informazioni sulle partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella seguente tabella sono indicate, nominativamente, le partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e del Direttore Generale nella Società e nelle società da questa controllate possedute alla fine dell'esercizio precedente, acquistate e vendute nel corso dell'esercizio di riferimento e possedute alla fine dello stesso.

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018	N. azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2019	N. azioni vendute nel corso dell'esercizio 2019	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2019
Ambrogio Caccia Dominioni	Presidente e Amministratore Delegato	Tesmec S.p.A.	155.800	-	-	155.800
Gianluca Bolelli	Vice Presidente	Tesmec S.p.A.	101.000	-	-	101.000
Caterina Caccia Dominioni	Consigliere	Tesmec S.p.A.	9.500	-	-	9.500
Lucia Caccia Dominioni	Consigliere	Tesmec S.p.A.	101.000	-	-	9.500
Stefano Chirico	Sindaco	Tesmec S.p.a.	11.492	-	-	11.492
Paolo Mosconi	Direttore Generale	Tesmec S.p.A.	30.000	-	-	30.000

Nella seguente tabella sono indicate, nominativamente, le partecipazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e nelle società da questa controllate possedute alla fine dell'esercizio precedente, acquistate e vendute nel corso dell'esercizio di riferimento e possedute alla fine dello stesso.

Nome e Cognome	Carica	Numero Dirigenti con Responsabilità Strategica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018	N. azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2019	N. azioni vendute nel corso dell'esercizio 2019	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2019
Gianluca Casiraghi	CFO fino all'1.03.2020	2	Tesmec S.p.A.	20.000	-	-	20.000
Marco Paredi	Dirigente Preposto dal 10.01.2020		Tesmec S.p.A.	-	-	-	-