



## **RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

ai sensi dell'art. 123-ter TUF e dell'art. 84 quater Regolamento Emittenti

Emittente: Mittel S.p.A.

Sito internet: [www.mittel.it](http://www.mittel.it)

Data di approvazione della Relazione: 29 aprile 2020

## Indice

<b>RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE</b>	<b>3</b>
<b>GLOSSARIO</b>	<b>3</b>
<b>PREMESSA</b>	<b>4</b>
<b>SEZIONE I (POLITICA REMUNERAZIONE)</b>	<b>6</b>
Governance della politica delle remunerazioni	6
Principi e finalità della Politica	9
<i>Cambiamenti della Politica rispetto all'esercizio finanziario precedente</i>	9
Informazioni sulla politica delle remunerazioni	10
(i) <i>Amministratori non esecutivi di Mittel</i>	11
(ii) <i>Amministratori investiti di particolari cariche, Dirigente con responsabilità strategiche e Altri Dirigenti/Quadri direttivi in Mittel e/o nel Gruppo</i>	11
(iii) <i>Remunerazione dei Sindaci</i>	14
(iv) <i>Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari e sistema di pagamento differito</i>	15
(v) <i>Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro</i>	15
(vi) <i>Malus e Claw Back</i>	16
(vii) <i>Procedura di deroga</i>	16
<b>SEZIONE II (COMPENSI CORRISPOSTI)</b>	<b>17</b>
Prima parte – Voci che compongono la remunerazione	18

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

### GLOSSARIO

**Codice di Autodisciplina:** il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel dicembre del 2011 dal Comitato per la *Corporate Governance* e successive modifiche, e promosso da Borsa Italiana S.p.A., disponibile all'indirizzo [www.borsaitaliana.it](http://www.borsaitaliana.it), nella sezione "Borsa Italiana – Regolamento – *Corporate Governance*".

**Cod. civ. / c.c.:** il codice civile.

**Consiglio o Consiglio di Amministrazione:** il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

**Gruppo:** il Gruppo Mittel.

**Mittel, Emittente o Società:** l'emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.

**Regolamento Emittenti:** il Regolamento Consob n. 11971/1999 come successivamente modificato.

**Regolamento Parti Correlate:** il Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato.

**Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti:** la relazione sulla remunerazione che le società sono tenute a redigere ai sensi dell'art. 123-ter TUF.

**TUF:** il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza) come successivamente modificato.

## PREMESSA

Il presente documento viene predisposto ai sensi dell'art. 123-ter del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF") e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Consob 11971/1999 (il "Regolamento Emittenti") ed è stato redatto in conformità all'Allegato 3A, Schemi 7-*bis* e 7-*ter* dello stesso regolamento. Si è inoltre tenuto conto dei principi e dei criteri applicativi identificati dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina emesso da Borsa Italiana, al quale Mittel S.p.A. ("Mittel", la "Società" o anche l'"Emittente") aderisce.

L'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, prevede che le società sottopongano al voto dei soci la Politica di Remunerazione con la cadenza richiesta dalla durata della Politica stessa (ovvero Sezione I del presente documento). Tale **deliberazione è vincolante**. Qualora l'Assemblea dei soci 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.

Mittel con il presente documento intende presentare all'Assemblea una relazione che descrive la politica generale per la remunerazione per l'esercizio 2020 e che evidenzia l'effettiva applicazione di quella relativa all'esercizio 2019.

La Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti ("**Relazione**") è articolata nelle seguenti sezioni:

- Politica di Remunerazione (**Sezione I**): illustra la politica di remunerazione ("**Politica**") che sarà adottata dalla Società, subordinatamente alla sua approvazione in occasione dell'assemblea di bilancio, nel corso dell'esercizio 2020 con riferimento ai componenti dell'organo di amministrazione e controllo e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. La Sezione I della presente relazione descrive, altresì, le finalità generali perseguite dalla Politica, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione e l'attuazione;
- Compensi corrisposti (**Sezione II**): nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci, e per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche:
  - fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
  - 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 ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento.

Inoltre, la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

La Sezione II, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF, verrà sottoposta al **voto consultivo** dei soci.

La politica retributiva della Società è stata definita internamente tenendo conto delle peculiarità di Mittel e delle sue partecipate, senza prendere come riferimento criteri utilizzati da altri emittenti quotati.

## SEZIONE I (POLITICA REMUNERAZIONE)

La presente sezione della Relazione descrive le linee essenziali della Politica della Società per l'anno 2020; la sua struttura non si discosta dalla sua ultima adozione intervenuta con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 febbraio 2016, su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine.

La Politica definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene Mittel nella determinazione della politica retributiva degli Amministratori e dei Dirigenti della Società e del Gruppo Mittel (di seguito il “**Gruppo**”) e nel monitoraggio dell'applicazione della medesima.

La Politica è predisposta ai sensi del Codice di Autodisciplina, cui la Società ha aderito, nonché ai sensi e per gli effetti del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato (il “**Regolamento Parti Correlate**”) e dell'art. 4.1.(c) della procedura interna denominata “Procedura per le operazioni con Parti Correlate di Mittel” adottata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 23 novembre 2010 (la “**Procedura Parti Correlate Mittel**”) come successivamente modificata rispettivamente in data 23 dicembre 2015, 15 maggio 2017 e 30 ottobre 2019.

Come previsto dal Regolamento Parti Correlate e dalla Procedura Parti Correlate Mittel (quest'ultima disponibile sul sito internet [www.mittel.it](http://www.mittel.it) - Sezione “Corporate Governance”), la sottoposizione all'approvazione e al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti della presente Relazione esonera la Società dall'applicare la suddetta Procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche quando queste ultime siano coerenti con la Politica.

---

### **Governance della politica delle remunerazioni**

---

Di seguito viene fornita la descrizione dei principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica.

#### **(i) Assemblea degli Azionisti**

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), c.c. e degli artt. 24 e 31.1 dello Statuto sociale;
- esprime un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione e un voto consultivo sulla Sezione II predisposta dal Consiglio di Amministrazione.

#### **(ii) Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione e per le Nomine;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, la Politica;

- in coerenza con la Politica e, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 2389 c.c. e dall'art. 24 dello Statuto sociale, determina la remunerazione degli Amministratori (esecutivi, non esecutivi e indipendenti) investiti di particolari cariche previo parere favorevole del Collegio Sindacale, nonché determina, qualora non vi abbia già provveduto l'Assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante ai membri del Consiglio;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, il compenso variabile per gli amministratori investiti di particolari cariche;
- definisce, di concerto con il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine e su proposta del Comitato Esecutivo, gli Obiettivi da attribuire ai Dirigenti Strategici e approva i risultati aziendali ai quali è connessa la determinazione della loro remunerazione variabile;
- definisce la struttura della remunerazione del responsabile della funzione *internal audit*;
- approva la Relazione, ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti.

### **(iii) Comitato per la Remunerazione e per le Nomine**

In conformità con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, l'Emittente ha costituito in seno al Consiglio, il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine (il "**Comitato**" o anche il "**Comitato per la Remunerazione**") composto, alla data della presente Relazione, da due consiglieri indipendenti, prof. Riccardo Perotta e dr. Gabriele Albertini. Con riferimento alla composizione del Comitato, si rimanda a quanto specificato al riguardo nella relazione sulla Corporate Governance.

Nell'attuale composizione del Comitato, entrambi i membri risultano in possesso di una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, come verificato dal Consiglio.

La composizione, i compiti e il funzionamento del Comitato sono disciplinati da apposito Regolamento approvato dal medesimo Comitato, come di seguito descritto negli aspetti principali.

Lo stesso prevede, in linea con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, che:

- il Comitato sia composto da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione dotati dei requisiti di indipendenza indicati dal Codice di Autodisciplina delle società quotate. In alternativa, prevede che il Comitato sia composto da tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali è dotata dei requisiti di indipendenza indicati dal Codice di Autodisciplina delle società quotate. In tal caso, il presidente del Comitato viene scelto tra gli amministratori indipendenti;
- almeno un componente del Comitato debba risultare in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi a cura del Consiglio di Amministrazione al momento della nomina; il Comitato rimanga in carica fino alla data dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio relativo al terzo anno della propria carica. In ogni caso, il Comitato decade all'atto della cessazione del Consiglio di Amministrazione. Qualora uno o più membri del Comitato vengano a mancare per qualsiasi ragione durante il mandato, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione, nominando coloro che, tra i propri componenti, siano in possesso dei requisiti di cui al Codice di Autodisciplina ove a ciò non provveda il Consiglio di Amministrazione, il Comitato elegga tra i suoi membri il Presidente; il Comitato si riunisca con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni ovvero quando ciò sia ritenuto opportuno dal Presidente, anche su richiesta di uno o più dei suoi componenti; ai lavori del Comitato assista il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco dallo stesso designato e, su invito del Presidente, possano inoltre partecipare alle riunioni del Comitato,

in relazione ai singoli punti all'ordine del giorno, altri soggetti che non ne siano membri; le determinazioni del Comitato siano adottate a maggioranza assoluta dei membri partecipanti alla riunione e, in caso di parità di voti, prevalga il voto di chi presiede. Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti; nessun Amministratore prenda parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengano formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione; delle posizioni del Comitato, delle proposte eventualmente avanzate e delle decisioni assunte, venga dato adeguato riscontro nel verbale di riunione e i verbali, sottoscritti dal Presidente e dal Segretario, siano trascritti in apposito libro, all'uopo istituito; delle deliberazioni assunte dal Comitato venga data informazione al Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile. A tal fine, il Presidente del Comitato trasmette al Consiglio di Amministrazione, con congruo anticipo, ove possibile e salvo ragioni di urgenza, rispetto alla data prevista per la riunione, copia del relativo verbale – ovvero una relazione descrittiva dei temi discussi e delle determinazioni adottate – e, in occasione della riunione, fornisce i chiarimenti eventualmente richiesti in proposito; il Comitato abbia facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché possa avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione e nel rispetto dei requisiti indicati dal Codice di Autodisciplina. Il Consiglio di Amministrazione attribuisce al Comitato un budget di spesa per l'adempimento dei propri compiti.

Ai sensi del Regolamento, il Comitato svolge funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il Comitato per la Remunerazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, tenuto conto del modello di governance adottato da Mittel a far data dal 30 novembre 2018:

1. valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione adottata dalla Società con riferimento alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ivi inclusi gli Amministratori esecutivi delle società da essa controllate), avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori Esecutivi; formula al Consiglio di Amministrazione proposte per l'adozione e/o l'eventuale revisione della politica di remunerazione ai sensi di legge e di regolamento;
2. formula proposte sulla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ivi inclusa la remunerazione dei componenti dei Comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, salvo quanto infra precisato al punto 3 che segue;
3. con riferimento alla remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ivi inclusi gli Amministratori esecutivi delle società controllate da Mittel), esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sull'istituzione di sistemi d'incentivazione di breve e/o lungo periodo, sulla definizione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione e, se del caso, sulla revisione di detti obiettivi; verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance e sottopone le proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione ai fini della determinazione finale della componente variabile;
4. adempie a qualsiasi ulteriore incarico che gli venga assegnato dal Consiglio di Amministrazione in materia di politica di remunerazione e svolge tutte le funzioni ad esso attribuite nell'ambito della politica di remunerazione adottata dalla Società.

Al Comitato per la Remunerazione sono, inoltre, attribuite funzioni consultive e propositive in materia di *nomine degli Amministratori Indipendenti*. A tale ultimo riguardo si rimanda alle ulteriori specificazioni indicate sul punto nella Relazione sulla Corporate Governance, disponibile sul sito internet della Società [www.mittel.it](http://www.mittel.it), sezione “Corporate Governance/Documenti Societari”.

In relazione al Piano SARs, di cui si dirà meglio infra al paragrafo (iv) *Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari e sistema di pagamento differito*, la verifica, intermedia ed al termine del periodo cui si riferisce il Piano SARs, del raggiungimento o meno degli Obiettivi, per la determinazione del numero di SARs da attribuire, spetta al Comitato per la Remunerazione che sottopone le proprie valutazioni inerenti i Dirigenti con responsabilità strategica al Consiglio di Amministrazione ai fini della determinazione finale del numero di SARs da assegnare ogni anno. Il Comitato di Remunerazione riferisce inoltre annualmente al Consiglio di Amministrazione sull'andamento complessivo del Piano SARs anche con riferimento agli altri destinatari.

#### **(iv) Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni**

La Politica prevede che, nella definizione della politica retributiva, la Società possa avvalersi, all'occorrenza, anche del contributo di società indipendenti specializzate in materia di *executive compensation*, al fine di effettuare gli opportuni confronti di competitività e di congruenza rispetto ai mercati di riferimento e ai sistemi di *governance* previsti. La Società non si è avvalsa, nella predisposizione della Politica qui esposta, del contributo di alcuna società di consulenza esperta in materia.

---

### **Principi e finalità della Politica**

---

La Politica di Mittel viene definita in coerenza alle raccomandazioni formulate dal Codice di Autodisciplina e ha lo scopo di rafforzare valori, capacità e comportamenti coerenti con la cultura e la strategia della Società attraverso il riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e delle potenzialità di ciascuna risorsa. La Politica, pertanto, contribuisce alle strategie aziendali, *inter alia*, come segue:

- stimolando il *management* del Gruppo al raggiungimento degli obiettivi strategici, contribuendo al loro perseguimento;
- allineando gli interessi del *management* del Gruppo con l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo termine;
- mantenendo e motivando le persone in possesso delle qualità professionali necessarie al perseguimento degli obiettivi aziendali;
- riconoscendo in modo premiante il contributo individuale.

---

### **Cambiamenti della Politica rispetto all'esercizio finanziario precedente**

---

Il 31 dicembre 2019 si è concluso il piano di incentivazione di medio-lungo periodo - approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 24 marzo 2016 - basato sull'attribuzione di un compenso variabile liquidabile in strumenti finanziari (*Stock Appreciation Rights in breve SARs*) alla conclusione del periodo pluriennale di riferimento e a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi (“Piano SARs” o “Piano”).

Si ricorda che il Piano SARs aveva una durata pari a 5 anni, di cui 4 anni di *vesting* e un anno per l'esercizio delle SARs assegnate; il periodo di *vesting* è terminato il 31 dicembre 2019 (quarto anno); pertanto, dal 1 gennaio 2020 al 31 dicembre 2020, tutti i beneficiari del Piano potranno

esercitare i diritti loro spettanti in funzione del Piano e quindi richiedere l'equivalente monetario dell'incremento di valore dell'azione ordinaria della Società rispetto al momento dell'assegnazione degli strumenti finanziari. La componente variabile di lungo potrà essere liquidata a discrezione del Consiglio di Amministrazione in contanti o in azioni della Società.

L'eventualità, prevista dalla Politica di Mittel adottata nel 2016 - i cui principi risultano tutt'oggi applicabili – di poter adottare un piano di medio-lungo periodo, non è stata presa in considerazione per l'esercizio 2020; ciò in quanto la Società, al momento, non ha previsto il lancio di un nuovo strumento di incentivazione di medio-lungo periodo in considerazione dell'emergenza sanitaria legata al Covid-19, le cui ripercussioni sull'andamento in generale dei mercati non sono a oggi stimabili ed infatti, l'imprevedibilità della durata del momento storico attuale e delle ripercussioni che ne conseguiranno sull'economia italiana e mondiale, rende aleatorio poter individuare delle linee strategiche di crescita sulle quali poter elaborare un sistema di incentivazione di medio-lungo periodo individuando specifici obiettivi di performance.

---

## Informazioni sulla politica delle remunerazioni

---

La Politica, anche per il 2020, è stata definita in coerenza con i principi e finalità sopra richiamati; la remunerazione del *management* è, infatti, articolata in modo da consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, con l'obiettivo di creare valore e di garantire un collegamento diretto tra retribuzione e specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non economica, coerenti con la struttura di *holding* di partecipazioni propria di Mittel e le peculiari attività dalla stessa svolte anche per il tramite delle società da essa controllate.

In particolare, la Politica 2020 si basa, come per gli esercizi precedenti, sui principi ispiratori di seguito indicati per quanto attiene alla retribuzione degli Amministratori con deleghe esecutive e dei Dirigenti (aventi o meno responsabilità strategiche) in Mittel e/o nel Gruppo:

- (i) le remunerazioni sono basate sul criterio della *performance* individuale e di Gruppo, assicurando un adeguato bilanciamento tra obiettivi individuali e obiettivi di Gruppo;
- (ii) il sistema di incentivazione del *top management* riconosce un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione, con particolare riguardo agli Amministratori con deleghe esecutive e ai Dirigenti con responsabilità strategiche in Mittel e/o nel Gruppo;
- (iii) le remunerazioni tengono conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società e dal Gruppo, nonché delle eventuali operazioni straordinarie di volta in volta poste in essere e caratterizzanti la natura di *holding* della Società;
- (iv) la componente fissa della remunerazione è stabilita tenendo conto delle competenze e della responsabilità della carica/funzione ricoperta dall'interessato e, in linea di principio, è sufficiente a remunerare la prestazione del medesimo qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- (v) la componente variabile della remunerazione è correlata al raggiungimento di obiettivi di *performance* aziendale di Gruppo e/o individuale (di seguito gli "**Obiettivi**") i quali sono: (a) definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale in modo da contribuire alla creazione di valore in un'ottica compatibile con le strategie di sviluppo dell'attività del Gruppo; (b) assegnati al soggetto interessato in considerazione della carica/funzione ricoperta nell'ambito del Gruppo e quindi graduabili, ove opportuno, anche in rapporto allo specifico risultato di natura qualitativa (eventualmente anche a livello

individuale) atteso, tenuto conto delle competenze, compiti e responsabilità attribuiti; (c) legati a parametri anche di natura non economica/finanziaria, ma comunque verificabili *ex post*, al fine di tenere conto della struttura di *holding* di partecipazioni propria di Mittel e delle peculiari attività dalla stessa svolte direttamente o per il tramite delle società da essa controllate;

- (vi) le remunerazioni e la relativa evoluzione devono essere sostenibili sotto il profilo economico, e quindi incentivare il *management* ad assumere rischi di *business* in misura coerente con la strategia complessiva del Gruppo e con il relativo profilo di rischio definito dal Consiglio di Amministrazione.

Alla luce di quanto sopra, la Società ha ritenuto opportuno mantenere distinta, anche per il 2020, la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive/dirigenziali riconosciute ai soggetti nell'ambito della Società e del Gruppo e, conseguentemente, definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di:

- (i) Amministratori non esecutivi di Mittel;
- (ii) Amministratori investiti di particolari cariche, Dirigente con responsabilità strategiche e Altri Dirigenti/Quadri direttivi in Mittel e/o nel Gruppo.

---

**(i) Amministratori non esecutivi di Mittel**

---

Agli Amministratori non esecutivi di Mittel - che nell'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione sono individuati nelle persone dell'avv. Anna Saraceno (non indipendente), prof. Riccardo Perotta (indipendente), avv. Patrizia Galvagni (indipendente), dr. Gabriele Albertini (indipendente) - spetta il compenso annuo fisso stabilito dal Consiglio di Amministrazione per la carica di Amministratore (*i.e.* Euro 20.000,00). Detto compenso è determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, in sede di ripartizione del compenso complessivo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti al momento della nomina dell'organo amministrativo.

Agli Amministratori indipendenti è, altresì, riconosciuto un ulteriore compenso fisso annuo in ragione della loro partecipazione, quali componenti, ai comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione (*i.e.* Euro 12.000,00), con una maggiorazione qualora l'Amministratore rivesta la carica di Presidente del comitato (*i.e.* compenso complessivo di Euro 18.000,00). Anche tale compenso è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, e previo parere del Collegio Sindacale.

In linea con le *best practice* riferibili ai sistemi di remunerazione, per gli Amministratori non esecutivi non è prevista alcuna componente variabile del compenso legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo.

---

**(ii) Amministratori investiti di particolari cariche, Dirigente con responsabilità strategiche e Altri Dirigenti/Quadri direttivi in Mittel e/o nel Gruppo**

---

**(1) Presidente, Vice Presidenti e membri del Comitato Esecutivo di Mittel**

Agli Amministratori investiti di particolari cariche di Mittel spetta un ulteriore compenso annuo fisso, nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, con il parere del Collegio Sindacale.

Alla data della presente relazione gli Amministratori investiti di particolari cariche sono individuati nelle persone del dr. Michele Iori (Presidente del Consiglio di Amministrazione nonché

Amministratore esecutivo), dr. Marco Colacicco (Vice Presidente nonché Presidente del Comitato Esecutivo), ing. Anna Francesca Cremascoli (Amministratore esecutivo).

In particolare, spetta un compenso annuo fisso agli Amministratori che rivestono la carica di Presidente (alla data della presente Relazione, dr. Michele Iori, che percepisce un compenso fisso complessivo pari a Euro 120.000,00) e di Vice Presidente di Mittel (alla data della presente Relazione, dr. Marco Colacicco, che percepisce un compenso fisso complessivo pari a Euro 60.000,00). Tale compenso non è legato al raggiungimento di Obiettivi, bensì commisurato alle responsabilità e competenze connesse alla carica.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, con il parere del Collegio Sindacale, ha attribuito agli Amministratori esecutivi un compenso annuo fisso aggiuntivo in funzione della carica di componente del Comitato Esecutivo (*i.e.* Euro 50.000,00), con una maggiorazione a favore dell'Amministratore che riveste la carica di Presidente del Comitato Esecutivo (*i.e.* compenso complessivo di Euro 100.000,00).

## *(2) Soggetti che ricoprono funzioni e responsabilità esecutive/dirigenziali strategiche in Mittel e/o nel Gruppo*

Come sopra illustrato al paragrafo “*Principi e finalità della Politica*”, la Società ha ritenuto opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive/dirigenziali riconosciute ai soggetti nell'ambito della Società e del Gruppo e, conseguentemente, definire in modo uniforme i criteri che presiedono alla determinazione del complessivo pacchetto retributivo di:

- Dirigenti con responsabilità strategiche in Mittel;
- Amministratori Esecutivi delle società controllate da Mittel.

Riguardo alle figure chiave sopra indicate, il pacchetto retributivo per il 2020 si compone: **(A)** di una componente fissa annua **(B)** di una componente variabile di breve termine **(C)** a seconda della carica/funzione ricoperta, di benefici non monetari correntemente riconosciuti nella prassi retributiva per posizioni/responsabilità analoghe.

Nella composizione del pacchetto retributivo di ciascuna figura chiave, viene tenuto in considerazione: (i) il peso della posizione ricoperta nell'ambito della struttura organizzativa; (ii) le deleghe conferite e il relativo ambito di discrezionalità attribuito; (iii) gli impatti economici individuali, avendo come riferimento il complessivo costo aziendale.

### **(A) Componente fissa**

La componente fissa annua non è legata al raggiungimento di Obiettivi, ma commisurata alle responsabilità e competenze connesse alla carica/funzione ricoperta dall'interessato. La componente fissa è stabilita in misura, comunque, sufficiente a remunerare la prestazione professionale anche in assenza della componente variabile.

### **(B) Componente variabile di breve termine**

La componente variabile annua è erogabile al conseguimento di Obiettivi che, in coerenza con i principi illustrati al precedente paragrafo “*Principi e finalità della Politica*”, sono predefiniti, legati a parametri verificabili *ex post*, e graduabili, in quanto assegnati al soggetto interessato in considerazione della carica/funzione ricoperta nell'ambito del Gruppo e in funzione del risultato atteso.

In particolare:

- gli Obiettivi di due Dirigenti con responsabilità strategiche in Mittel sono definiti dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione;
- gli Obiettivi di 5 Amministratori Esecutivi di controllata sono stati oggetto di negoziazione in sede di definizione di ciascun Agreement e risultano validi per tutta la durata degli stessi;
- gli Obiettivi sono individuati in modo coerente con le linee strategiche del Gruppo (quali approvate dai competenti organi) e con il profilo di rischio definito dal Consiglio di Amministrazione;
- nell'identificazione degli Obiettivi sono tenuti in adeguata considerazione parametri/indicatori economico-finanziari e/o *target* di natura non economico-finanziaria (anche legati ad una valutazione di tipo qualitativo) idonei ad esprimere la valorizzazione della Società, ovvero dei suoi *asset* e attività, eventualmente attraverso - ove opportuna e coerente con lo sviluppo strategico del Gruppo - l'individuazione combinata di più Obiettivi con fissazione del "peso" di ciascun *target* al fine della determinazione complessiva della componente retributiva variabile.

Per tutte le figure chiave (inclusi i Dirigenti strategici e Amministratori esecutivi di controllata), la componente variabile annuale può arrivare sino al 50% dell'importo della componente fissa (tra componente di breve e di medio-lungo periodo); nell'esercizio 2020 la componente variabile annua di breve periodo per i Dirigenti Strategici, in funzione del venir meno del piano di medio-lungo periodo, potrà arrivare fino al 25% della componente fissa.

La componente variabile di breve periodo prevede l'erogazione di un incentivo in forma monetaria, da corrisponderci l'anno successivo a quello di competenza, in base alla consuntivazione degli Obiettivi di *performance*, individuali e di Gruppo, ad opera del Comitato per la Remunerazione di concerto con il Comitato Esecutivo. La consuntivazione è stata effettuata in occasione dei consigli di amministrazione di approvazione del progetto di bilancio (i.e. per i Dirigenti strategici di Mittel il 29 aprile 2020).

La componente variabile di breve periodo della remunerazione è basata su meccanismi di valutazione della *performance* aziendale e della *performance* individuale, in funzione del raggiungimento degli Obiettivi definiti dagli organi competenti e inerenti (i) la *performance* economico-finanziaria della Società, della singola società controllata, e/o del Gruppo, (ii) l'adozione dei migliori *standard* di *governance*, (iii) lo sviluppo sostenibile e (iv) l'implementazione di progetti strategici per la Società, la singola società controllata, e il Gruppo.

Tali Obiettivi sono declinati per ciascun *manager* in funzione dell'effettiva partecipazione al loro conseguimento. Possono essere, altresì, attribuiti Obiettivi specifici di funzione parziali, purché strumentali al raggiungimento degli Obiettivi aziendali.

La Politica, in via generale e come per gli esercizi trascorsi, prevede altresì: (a) la preventiva definizione e condivisione degli Obiettivi per l'esercizio di riferimento; (b) la possibilità di meccanismi di valutazione intermedia della *performance* per la verifica del grado di raggiungimento dei risultati nella prima parte dell'esercizio e per l'impostazione di eventuali azioni correttive della *performance*; (c) la valutazione finale della *performance* in occasione delle riunioni di Consiglio di Amministrazione di approvazione dei progetti di bilancio con la comunicazione del grado di raggiungimento degli Obiettivi assegnati. La verifica del raggiungimento o meno degli Obiettivi relativi all'esercizio precedente spetta al Comitato per la Remunerazione, di concerto con il Comitato Esecutivo, che sottopone le proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione ai fini

della determinazione finale della misura della componente variabile della remunerazione erogabile al soggetto interessato.

### **(C) Benefici non monetari**

La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione dei benefici non monetari correntemente riconosciuti nella prassi retributiva e comunque coerenti con carica / funzione ricoperta.

Tra i benefici non monetari possono essere ricompresi l'assegnazione di veicoli aziendali e relativi costi di utilizzo, e coperture assicurative malattie ed infortuni e rimborso spese mediche, la disponibilità degli strumenti di lavoro (PC e cellulari, etc.) tutti in linea con i limiti generalmente adottati nella *best practice* aziendale per questi benefici.

Nello specifico Mittel riconosce, come per gli anni precedenti, a favore dei componenti degli organi sociali della Società, dei Dirigenti con responsabilità strategiche, degli Amministratori Esecutivi delle società controllate, una polizza assicurativa c.d. D&O (Director & Officers) a fronte della responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni, finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, salvo il caso di dolo.

Per lo svolgimento delle proprie attività è messa a disposizione dei Dirigenti con responsabilità strategiche un'autovettura aziendale, oltre ad un telefono cellulare ed un personal computer. I costi per l'uso di detti strumenti sono a carico della Società.

Ciascun Dirigente con responsabilità strategiche beneficia di una polizza assicurativa aggiuntiva a quelle obbligatorie per legge, ovvero una copertura sanitaria integrativa per il rimborso delle spese mediche.

---

### **(iii) Remunerazione dei Sindaci**

Alla data di redazione della presente Relazione, l'organo di controllo è così composto:

dr. Fabrizio Colombo – Presidente

dr.ssa Federica Sangalli – Sindaco effettivo

dr. Giulio Tedeschi – Sindaco effettivo

La remunerazione dei Sindaci è costituita da un compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina e per l'intero periodo di durata in carica. Nello specifico, l'Assemblea degli Azionisti di Mittel del 29 aprile 2019 ha stabilito in Euro 140.000,00 il compenso annuo lordo spettante al Collegio Sindacale, così ripartito:

Euro 60.000,00 per il Presidente

Euro 40.000,00 per ciascun Sindaco effettivo

Tali compensi sono coerenti con l'impegno professionale richiesto dalla carica - anche tenuto conto dell'effettiva partecipazione alle riunioni dei Consigli di Amministrazione e dei comitati istituiti internamente (tra cui il Comitato Esecutivo) - nonché con le connesse responsabilità,

### **Benefici non monetari**

I componenti del Collegio Sindacale sono beneficiari di una polizza assicurativa c.d. D&O (Director & Officers) a fronte della responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni, finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, salvo il caso di dolo.

---

**(iv) Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari e sistema di pagamento differito**

---

La componente variabile di lungo, rappresentata dal Piano SARs, è legata al raggiungimento o meno di Obiettivi di performance e si basa su meccanismi di valutazione della performance aziendale e della performance individuale in funzione del raggiungimento di Obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, la Società ha scelto, nel corso degli anni di Piano, Obiettivi per ciascun destinatario tenendo in considerazione taluni fattori quali:

- la coerenza degli obiettivi individuali rispetto al ruolo e alle competenze, distinguendo tra obiettivi specifici per l'area amministrativa e obiettivi specifici per l'area di business;
- la coerenza degli obiettivi individuali rispetto alle linee strategiche del Gruppo (anch'esse concluse il 31 dicembre 2019) e con il profilo di rischio definito dal Consiglio di Amministrazione, in un'ottica di medio lungo periodo;
- parametri/indicatori economico-finanziari idonei a esprimere la valorizzazione della Società, ovvero dei suoi *assets* e attività, in un'ottica di medio-lungo periodo.

Il *vesting* di tutte le SARs accumulate avviene alla fine del 4° anno di Piano (31 dicembre 2019) e pertanto i diritti eventualmente maturati dovranno essere esercitati entro i successivi 12 mesi, ovvero dal 1 gennaio 2020 al 31 dicembre 2020.

Pertanto, nel corso dell'esercizio 2020, a conclusione del periodo di *vesting*, verranno assegnati tutti gli strumenti finanziari eventualmente maturati annualmente.

La componente variabile di lungo (liquidata in contanti o in azioni della Società a discrezione del Consiglio di Amministrazione) risulta pari alla differenza tra il prezzo finale dell'azione ordinaria – calcolato sulla media aritmetica dei prezzi di chiusura del titolo nei trenta giorni di Borsa aperta precedenti la data di esercizio – e il prezzo di partenza, calcolato sulla media aritmetica dei prezzi di chiusura del titolo nei trenta giorni di Borsa aperti precedenti la data di assegnazione degli strumenti finanziari. In considerazione di modelli finanziari di calcolo del valore di partenza del titolo - che ne stimano un valore attuale - utilizzati anche ai fini IFRS nel bilancio della Società, si determina il numero di strumenti assegnati a ciascun beneficiario.

Il numero di SARs attribuite annualmente varia in funzione della percentuale percepita sull'incentivo di breve termine annuale e sulla base del valore del SAR, calcolato annualmente, contestualmente all'assegnazione. Quindi il numero annuale di titoli SARs risulta uguale al valore in Euro dell'incentivo target di lungo termine annuale, moltiplicato per la percentuale percepita dell'incentivo di breve termine, il tutto diviso per il valore del SAR al momento dell'assegnazione.

Al Comitato per la Remunerazione spetta la verifica del raggiungimento o meno degli Obiettivi, per la determinazione del numero di SARs da attribuire ai Dirigenti con Responsabilità Strategica; tale verifica viene sottoposta al Consiglio di Amministrazione ai fini della determinazione finale del numero di SARs da assegnare. Il Comitato di Remunerazione riferisce inoltre al Consiglio di Amministrazione sull'andamento complessivo del Piano anche con riferimento agli altri destinatari con riguardo e al numero complessivo degli strumenti finanziari accumulati nel corso del Piano.

---

**(v) Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

---

Anche in linea con le disposizioni del Codice di Autodisciplina cui Mittel aderisce (principio 6.P.5) è politica di Mittel stipulare accordi preliminari con gli Amministratori Esecutivi delle società

controllate che regolino il trattamento economico in caso di cessazione dalla carica e/o risoluzione, anche anticipata, del rapporto di Amministrazione, fermo restando che l'indennità eventualmente prevista per la cessazione di detti rapporti viene definita in modo tale che l'ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione, in linea con le migliori prassi di mercato. Inoltre, tale indennità non sarà corrisposta se la cessazione del rapporto sarà dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

E' parimenti politica di Mittel, in caso di interruzione del rapporto, anche di natura subordinata, in essere fra i dirigenti e la Società per motivi diversi dalla giusta causa, ricercare accordi per la risoluzione del rapporto in modo consensuale. Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge o previsti da contratti collettivi di lavoro, tali accordi per la cessazione del rapporto con la Società si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia anche tenuto conto dei limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi.

Con riguardo al piano di medio-lungo periodo, Mittel ha adottato specifiche clausole che fanno riferimento alle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro.

---

**(vi) Malus e Claw Back**

---

Sono previsti meccanismi di *malus*, in base ai quali la Società, e le società controllate, non procederanno alla liquidazione delle incentivazioni, e meccanismi di *claw back* (per quanto legalmente applicabili), in base ai quali hanno diritto di richiedere la restituzione delle incentivazioni erogate negli anni precedenti, in considerazione dei limiti di legge previsti.

---

**(vii) Procedura di deroga**

---

Nell'ipotesi in cui Mittel effettui delle operazioni straordinarie rilevanti dal punto di vista strategico, e allo stato non prevedibili, che coinvolgano Mittel stessa e/o le partecipazioni di controllo detenute da quest'ultima e che determinino un impatto significativo sull'andamento della Società e/o del Gruppo (anche nel medio/lungo termine), la Politica consente che il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, abbia la facoltà di attribuire, in via discrezionale, un bonus annuale (sostitutivo e/o aggiuntivo rispetto a quello ordinario) a coloro che abbiano cooperato al fine della realizzazione della specifica operazione.

## SEZIONE II (COMPENSI CORRISPOSTI)

La presente Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci, e per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche:

- nella prima parte, fornisce una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione corrisposta, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro. Si ricorda che il sistema d'incentivazione adottato dalla Società dall'anno 2016, prevede un piano d'incentivazione di breve e di medio-lungo termine, quest'ultimo terminato il 31 dicembre 2019 - i cui destinatari nel corso dell'esercizio 2019 sono stati tre dirigenti con responsabilità strategiche e altre figure manageriali, tra cui dirigenti e quadri direttivi, che svolgono un ruolo chiave nell'ambito dell'organizzazione del Gruppo - in considerazione delle competenze e delle responsabilità attribuite e del contributo atteso in funzione della creazione di valore sostenibile nel breve e medio-lungo periodo.
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio di riferimento (1 gennaio 2019 - 31 dicembre 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 ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'Esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'Esercizio di riferimento.
- nella terza parte, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

---

## Prima parte – Voci che compongono la remunerazione

---

- **Remunerazione degli Amministratori (anche Amministratori Esecutivi di controllata) e Sindaci**

Di seguito è riportata l’informativa sui compensi corrisposti nell’Esercizio di riferimento (2019) ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo. L’illustrazione delle voci e le ulteriori relative informazioni sono reperibili nella Sezione I della Relazione.

In particolare la Politica è stata attuata mediante l’erogazione delle componenti previste dalla stessa, ove applicabili:

- emolumento come Consigliere di Amministrazione;
- componente come Amministratore investito di particolari cariche;
- componente per la partecipazione ai Comitati interni;
- componente come Presidente e membro del Collegio Sindacale;
- componente fissa annua lorda (RAL);
- una componente variabile annuale di breve termine in ragione del raggiungimento degli Obiettivi;
- benefit non monetari.

Agli Amministratori non esecutivi, nel corso del 2019, sono stati erogati i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione, sulla base dell’emolumento complessivo stabilito dall’Assemblea degli Azionisti.

Al Presidente, Vice Presidente e Amministratori Esecutivi, nel corso del 2019, sono stati erogati i compensi particolari deliberati dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’art. 2389 III comma c.c. e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale.

Tali importi sono specificati nella Tabella 1; gli importi addizionali attribuiti sono specificati alla voce “Compensi variabili non equity/bonus e altri incentivi” della stessa Tabella 1 con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella 3B.

- **Remunerazione degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

Di seguito è riportata l’informativa sui compensi corrisposti nell’Esercizio di riferimento (2019) ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Si ricorda, come precisato nella Sezione I, che, in linea con il loro pacchetto retributivo, nel corso del 2019 sono stati corrisposte le seguenti voci:

- componente fissa annua lorda (RAL);
- una componente variabile annuale di breve termine in ragione del raggiungimento degli Obiettivi.

La componente variabile di lungo periodo è stata accantonata e non corrisposta nel 2019 in quanto il Piano SARs, terminato il 31.12.2019, prevede un periodo di esercizio di tutti gli strumenti finanziari maturati nel corso della durata del piano nei 12 mesi successivi il termine del quarto anno del periodo di vesting. La correlata corresponsione interverrà entro il 31 dicembre 2020.

E' politica di Mittel sottoporre a riversamento a favore della Società ogni emolumento, anche per eventuali incarichi particolari, che il Dirigente strategico dovesse assumere in funzione del suo ruolo all'interno degli organi amministrativi delle società controllate.

Si precisa che la Società a decorrere dall'esercizio 2019 ha perso la qualifica di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010.

La descrizione del compenso dei Dirigenti con responsabilità strategiche avviene pertanto in forma individuale.

La Società al 31 dicembre 2019, tenuto conto delle modifiche intervenute nella propria struttura organizzativa, ha in forza due Dirigenti con responsabilità strategiche, il cui compenso corrisposto, determinato sulla base di un rapporto di dipendenza, ammonta a

(i) Euro 228.959,92 per il COO – dr. Pietro Santicoli - oltre ad Euro 224.450,76 per le cariche assunte nei Consigli di Amministrazione di altre società del Gruppo, interamente riversati all'Emittente e a Euro 16 mila su base annua riconosciuto allo stesso per la funzione di Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili e Societari;

(ii) Euro 213.780,00 per il Responsabile della funzione Investimenti - dr. Paolo Moro.

Il Consiglio di Amministrazione tenutosi il 29 aprile 2020 ha approvato, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, la consuntivazione della componente variabile per i due Dirigenti sopra citati che, con preciso riferimento alla componente di medio – lungo periodo (agli stessi riconosciuta in quanto partecipanti al Piano SARS) e come precisato nella Sezione I cui si rimanda, verrà corrisposta nel corso del 2020.

\*\*\*

Nel corso dell'esercizio 2019 e sino alla data della presente Relazione sono succeduti i seguenti accadimenti:

- in data 28 febbraio 2019 un Dirigente con responsabilità strategiche ha risolto la propria collaborazione con la Società.

#### Benefici non monetari

Ciascun Dirigente strategico è beneficiario di una polizza assicurativa c.d. D&O (Director & Officers) a fronte della responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni (inclusa l'attività compiuta dal dr. Pietro Santicoli in qualità di Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili e Societari), finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, salvo il caso di dolo.

Per lo svolgimento delle proprie attività è messa a disposizione di ciascun Dirigente con responsabilità strategiche un'autovettura aziendale, oltre ad un telefono cellulare ed un personal computer. I costi per l'uso di detti strumenti sono a carico della Società.

Ciascun Dirigente con responsabilità strategiche beneficia di una polizza assicurativa aggiuntiva a quelle obbligatorie per legge, ovvero una copertura sanitaria integrativa per il rimborso delle spese mediche.

- **Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto**

Nel corso del 2019 un Dirigente strategico ha risolto il proprio rapporto di lavoro subordinato e indeterminato con la Società. Il pacchetto retributivo prevedeva, oltre alla RAL una componente variabile pari al 20% per la quota di breve periodo e al 20% per la quota di medio-lungo periodo, oltre a benefit non monetari.

Raccolto il parere favorevole del presente Comitato Remunerazione e Nomine, Mittel ha proceduto a risolvere il rapporto di lavoro addivenendo ad una risoluzione consensuale anticipata del rapporto di lavoro attraverso la definizione di un accordo che ha estinto i rapporti intercorsi. Con la sottoscrizione di tale risoluzione consensuale anticipata, il Direttore strategico ha rassegnato le proprie dimissioni con effetto immediato da tutte le cariche sociali ricoperte nelle società del Gruppo Mittel.

L'accordo raggiunto ha portato al riconoscimento di ogni spettanza dovuta al manager in ragione del pacchetto retributivo di cui beneficiava e in forza della cessazione del rapporto di lavoro per un importo complessivo di circa Euro 242 mila.

\*\*\*\*\*

La presente Sezione II è stata sottoposta al processo di verifica da parte della società KPMG S.p.A., incaricata della revisione legale della Società, ai sensi dell' art. 123-ter, comma 8-bis del TUF.

**Seconda Parte - Tabelle informative ex Allegato 3A, Schema 7-*bis* R.E.**

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 equity **	Indennità di fine carica o di cessazione di rapporto di lavoro
				emolumenti deliberati dall'assemblea	rimborsi spese forfettari	compensi per cariche particolari	retribuzione da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Michele Iori</b>	<b>Consigliere - Presidente</b>	<b>1/01/2019 - 31/12/2019</b>	<b>approvaz. bilancio 31/12/2021</b>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21.336,10	20.515,48	124.800,00		64.480,00							
(II) Compensi da controllate e collegate				54.082,19		0									
(III) Totale				75.418,29	20.515,48	124.800,00		64.480,00							
<b>Marco Colacicco</b>	<b>Consigliere - Vice Presidente</b>	<b>1/01/2019 - 31/12/2019</b>	<b>approvaz. bilancio 31/12/2021</b>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.800,00		93.731,41		64.480,00							
(II) Compensi da controllate e collegate				120.292,28		65.000,00									
(III) Totale				141.092,28		158.731,41		64.480,00							
<b>Anna Francesca Cremascoli</b>	<b>Consigliere</b>	<b>1/01/2019 - 31/12/2019</b>	<b>approvaz. bilancio 31/12/2021</b>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000,00				50.000,00							
(II) Compensi da controllate e collegate				15.000,00		22.500,00									
(III) Totale				35.000,00		22.500,00		50.000,00							
<b>Gregorio Napoleone</b>	<b>Consigliere</b>	<b>28/01/2019 - 02/10/2019</b>	<b>dimissioni 2 ottobre 2019</b>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.589,04				16.306,84							
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				13.589,04				16.306,84							
<b>Valentina Dragoni</b>	<b>Consigliere</b>	<b>1/01/2019 - 28/01/2019</b>	<b>ass 28/01/2019</b>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.666,67				2.500,00							
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				1.666,67				2.500,00							
<b>Patrizia Galvagni</b>	<b>Consigliere</b>	<b>1/01/2019 - 31/12/2019</b>	<b>approvaz. bilancio 31/12/2021</b>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.800,00				31.200,00							
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				20.800,00				31.200,00							
<b>Riccardo Perotta</b>	<b>Consigliere</b>	<b>1/01/2019 - 31/12/2019</b>	<b>approvaz. bilancio 31/12/2021</b>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.800,00				49.920,00							
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				20.800,00				49.920,00							
<b>Anna Saraceno</b>	<b>Consigliere</b>	<b>28/01/2019 - 31/12/2019</b>	<b>approvaz. bilancio 31/12/2021</b>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.261,37				-							
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				19.261,37				-							
<b>Gabriele Albertini</b>	<b>Consigliere</b>	<b>30/10/2019 - 31/12/2019</b>	<b>prima assemblea utile</b>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.342,47				4.010,96							
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				3.342,47				4.010,96							
<b>Maria Teresa Bernelli</b>	<b>Sindaco Effetti Presidente del Collegio Sindacale</b>	<b>1/01/2019 - 29/04/2019</b>	<b>approvaz. bilancio 31/12/2018</b>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				24.541,92	4.830,00										
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				24.541,92											
<b>Fabrizio Colombo</b>	<b>Sindaco Effettivo e Presidente del Collegio Sindacale</b>	<b>1/01/2019 - 31/12/2019</b>	<b>approvaz. bilancio 31/12/2021</b>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.466,67											
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				55.466,67											
<b>Giulio Tedeschi</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	<b>1/01/2019 - 31/12/2019</b>	<b>approvaz. bilancio 31/12/2021</b>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				41.600,00											
(II) Compensi da controllate e collegate				10.400,00											
(III) Totale				52.000,00											
<b>Federica Sangalli</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	<b>29/04/2019 - 31/12/2019</b>	<b>approvaz. bilancio 31/12/2021</b>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00											
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				40.000,00											
<b>Pietro Santicoli</b>	<b>COO</b>														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						16.000,00	228.959,92		19.404,28		5.988,86			19.404,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				167.396,02*		57.054,79*									
(III) Totale				167.396,02		73.054,79		-			5.988,86			19.404,00	
<b>Paolo Moro</b>	<b>Responsabile divisione investimenti</b>														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio							213.780,00		19.240,20		6.491,78			19.240,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				-		-									
(III) Totale				-		-	213.780,00				6.491,78			19.240,00	
<b>Caterina Della Mora</b>	<b>CFO fino al 28/02/2019</b>		<b>28/02/2019</b>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						2.235,62	23.397,14				3.197,28			-	242.500,00
(II) Compensi da controllate e collegate				19.726,05*		-									
(III) Totale				19.726,05		2.235,62	23.397,14				3.197,28			-	

\* riversati all'Emittente

\*\* migliore stima alla fine dell'esercizio

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

A	B	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8		9	10	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari *	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di Vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
<b>Dirigente Strategico</b>	CFO: Caterina Della Mora (sino al 28 febbraio 2019)												
Compensi nella società che redige il bilancio		piano SARs	73.667	dal quarto anno di piano	0	0	maturazione pro rata con esercizio alla risoluzione del rapporto	28-feb-19	0	0	0	0	0
<b>Dirigente Strategico</b>	COO: Pietro Santicoli												
Compensi nella società che redige il bilancio		piano SARs	149.254	dal quarto anno di piano	92.401	19.404	dal quarto anno di piano	31-dic-19	1,74	0	70.833	14.874,93	19.404,21
<b>Dirigente Strategico</b>	Responsabile divisione investimenti: Paolo Moro												
Compensi nella società che redige il bilancio		piano SARs	135.125	dal quarto anno di piano	91.620	19.240	dal quarto anno di piano	31-dic-19	1,74	0	62.500	13.125,00	19.240,20
<b>Totale</b>			<b>358.046</b>			<b>38.644,41</b>					<b>27.999,93</b>	<b>38.644,41</b>	

\* miglior stima del numero di diritti attesi ed esistenti alla fine dell'esercizio di riferimento

\*\* maturazione pro rata annuale con esercizio dal quarto anno

**Tabella 3B:**

**Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus per anni precedenti			(4) Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Pietro Santicoli	COO	Retribuzione variabile di breve termine	19.404,28		31/12/2019		17.000,00		
Paolo Moro	Responsabile Divisione Investimenti	Retribuzione variabile di breve termine	19.240,20		31/12/2019		15.000,00		
Caterina Della Mora	CFO fino al 28/02/2019	Retribuzione variabile di breve termine	0		pro rata esercizio 31/12/2019		0		

\* miglior stima alla fine dell'esercizio di riferimento

**Terza Parte - Tabelle informative ex Allegato 3A, Schema 7-ter R.E.**

**Tabella 1:**  
**Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali (art. 84-quater Regolamento Consob delibera n. 11971 del 14.5.1999)**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE +	NUMERO AZIONI VENDUTE -	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO
IORI Michele	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Mittel S.p.A.	-	172.000		172.000 *
COLACICCO MARCO	Amministratore esecutivo e Vice Presidente	Mittel S.p.A.	74.041	860.000		934.041 **
CREMASCOLI Anna Francesca	Amministratore esecutivo	Mittel S.p.A.	-	860.000		860.000 ***
ALBERTINI Gabriele	Amministratore dal 30 ottobre 2019	Mittel S.p.A.				-
GALVAGNI Patrizia	Amministratore	Mittel S.p.A.	-			-
PEROTTA Riccardo	Amministratore	Mittel S.p.A.	-			-
SARACENO Anna	Amministratore	Mittel S.p.A.	-			-
NAPOLEONE Gregorio	Amministratore fino al 2 ottobre 2019	Mittel S.p.A.	-			-
COLOMBO Fabrizio	Sindaco Effettivo fino al 29 aprile 2019 poi Presidente del Collegio Sindacale	Mittel S.p.A.	-			-
TEDESCHI Giulio	Sindaco Effettivo	Mittel S.p.A.	-			-
SANGALLI Federica	Sindaco Effettivo dal 29 aprile 2019	Mittel S.p.A.	-			-
BERNELLI Maria Teresa	Presidente del Collegio Sindacale fino al 29 aprile 2019	Mittel S.p.A.	-			-

\* di cui 82.000 per il tramite di Law & Tax Consulting Srl società allo stesso strettamente legata

\*\* di cui 860.000 per il tramite di Corporate Value SpA società allo stesso strettamente legata

\*\*\* di cui 860.000 per il tramite di Alpe Holding Srl società alla stessa strettamente legata

**Tabella 2:****Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica**

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO
2	Mittel S.p.A.	-		-	-