

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

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

Modello di amministrazione e controllo tradizionale Guala

Closures S.p.A.

www.gualaclosures.com

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 29 marzo 2021

Premessa e riferimenti normativi

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**”) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 29 marzo 2021, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ed è stata redatta e definita in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari di cui all’art. 123-*ter* del TUF, come modificato dal D. Lgs. n. 49/2019, e all’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, e secondo gli Schemi 7-*bis* e 7-*ter* dell’Allegato 3A del medesimo Regolamento Emittenti, come novellato dalla Delibera Consob n. 21623/2020, nonché in conformità alle previsioni del Codice di Autodisciplina.

In particolare, circa il quadro normativo primario e secondario in base al quale è stata predisposta la presente Relazione, si segnala che le modifiche all’art. 123-*ter* del TUF ad opera del sopra citato D. Lgs. n. 49/2019 sono il risultato del recepimento nell’ordinamento italiano della direttiva (UE) 2017/828 (“**SHRD 2**”), che modifica la direttiva 2007/36/CE per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti. Ai sensi dell’art. 7 del D. Lgs. n. 49/2019, le nuove disposizioni di cui all’art. 123-*ter* del TUF si applicano alle relazioni sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti da pubblicare in occasione delle assemblee di approvazione dei bilanci relativi agli esercizi aventi inizio a partire dal 1° gennaio 2019.

La Delibera Consob n. 21623/2020 ha completato il processo di attuazione della SHRD 2.

Alla luce di quanto precede, pertanto, la presente Relazione è stata predisposta secondo il novellato Schema 7-*bis* dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti, conformemente alla Delibera Consob n. 21623/2020 e tenendo in considerazione le ulteriori modifiche introdotte all’art. 123-*ter* del TUF.

La Relazione è divisa in due sezioni:

- nella Sezione I è illustrata, ai sensi dell’articolo 123-*ter*, terzo comma, del TUF, la politica adottata da Guala Closures S.p.A. (“**Guala Closures**” o la “**Società**”) e applicata alle società da essa controllate in materia di remunerazione:
 - (a) dei componenti del Consiglio di Amministrazione, distinguendo tra amministratori esecutivi e amministratori non esecutivi (gli “**Amministratori**”),
 - (b) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche identificati in questa relazione, e
 - (c) fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 del codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale (i “**Sindaci**”),con riferimento all’esercizio che chiuderà al 31 dicembre 2021, nonché le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica (“**Politica di Remunerazione**”).
- nella Sezione II sono rappresentate, ai sensi dell’articolo 123-*ter*, quarto comma, del TUF, le singole voci che compongono la remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci della Società, evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione della Società relativa all’esercizio di riferimento, nonché i compensi corrisposti a tali soggetti nell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2020, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest’ultima controllate, nonché dalle società collegate. La Sezione II fornisce inoltre le informazioni riguardanti i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

Ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-*ter* e 6, del TUF, l'Assemblea – convocata in sede ordinaria, presso la sede legale, in unica convocazione per il giorno 30 aprile 2021 e sarà chiamata a deliberare:

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

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

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

Sommario

DEFINIZIONI	6
SEZIONE I – Politica di Remunerazione 2021	10
1. Governance del processo di remunerazione	12
1.1. Organi, soggetti coinvolti e processo per la definizione ed approvazione della politica	12
1.2. Comitato per la Remunerazione	12
1.2.1 Composizione del Comitato per la Remunerazione	12
1.2.2 Competenze e modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione..	12
1.3. Eventuale intervento di esperti indipendenti nella predisposizione della Politica di Remunerazione	14
2. Informazioni sulla politica della società in materia di remunerazione	14
2.1 Principi e finalità della Politica di Remunerazione	14
2.2 Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo	15
2.3 Remunerazione degli Amministratori non esecutivi e indipendenti	16
2.4 Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	16
2.5 Remunerazione del Collegio Sindacale	17
2.6 Dirigenti con Responsabilità Strategiche	17
2.7 Retribuzione variabile: MBO per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	18
2.8 Retribuzione variabile: LTI	19
2.9 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	20
2.10 Patti di non concorrenza	21
2.11 Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	21

2.12 Ulteriori deroghe eccezionali alla Politica di remunerazione.	21
2.13 Altre forme di remunerazione straordinaria e correlative deroghe alla Politica di remunerazione	22
SEZIONE II – Compensi Corrisposti 2020	22
1. Prima Parte	22
2. Compensi del Consiglio di Amministrazione	22
2.1 Remunerazione fissa	22
2.2 Remunerazione variabile	23
3. Compensi del Collegio Sindacale	23
3.1 Remunerazione fissa	23
3.2 Remunerazione variabile	23
4. Dirigenti con Responsabilità Strategiche	23
4.1 Remunerazione Fissa	23
4.2 Remunerazione variabile	23
5. Altre informazioni	23
6. Deroghe alla Politica	24
7. Meccanismi di correzione della componente variabile della remunerazione	24
8. Tabella di confronto per gli ultimi due esercizi	24
Seconda Parte	25
TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	26
TABELLA 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	30
TABELLA 3: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche	31

DEFINIZIONI

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

Amministratori	I membri del Consiglio di Amministrazione della Società.
Amministratori esecutivi	Gli Amministratori ai quali sono state attribuite deleghe operative o gestionali nonché ai quali siano stati attribuiti particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.
Amministratori non esecutivi	Gli Amministratori ai quali non sono state attribuite deleghe operative o gestionali né particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.
Amministratori indipendenti	Gli Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal TUF e dal Codice di Autodisciplina.
Assemblea	L'assemblea degli azionisti della Società.
Borsa Italiana	Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza degli Affari n. 6.
Benefit	Si intendono gli elementi inclusi nella componente non monetaria della retribuzione finalizzati ad incrementare il benessere individuale e familiare dei lavoratori sotto il profilo economico e sociale. All'interno di questa categoria rientrano tutte le risorse destinate a soddisfare i bisogni previdenziali e assistenziali (previdenza complementare, assistenza sanitaria, coperture assicurative) ma anche i cosiddetti perquisites, che consistono in beni e servizi che Guala Closures mette a disposizione dei propri dipendenti.
Claw-back	Intese contrattuali che permettono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, degli incentivi variabili erogati e determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o falsati o nel caso di comportamenti illeciti, dolosi o di colpa grave da parte di un beneficiario.
Codice di Autodisciplina	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana luglio 2019.
Collegio Sindacale	Il collegio sindacale della Società.
Comitato Controllo e Rischi	Il comitato interno al Consiglio di Amministrazione costituito in conformità al principio 7.P.4 del Codice di Autodisciplina.
Comitato per la Remunerazione	Il comitato interno al Consiglio di Amministrazione costituito in conformità al principio 6.P.3 del Codice di Autodisciplina.
Consiglio di Amministrazione	Il consiglio di amministrazione della Società.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, secondo la definizione fornita nell'Allegato 1 al Regolamento CONSOB in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010.

EBITDA Adjusted (Earnings before interest, tax, depreciation and amortization)	Earning Before Interest Tax Depreciation and Amortization Adjusted come definito dalla relazione finanziaria pubblicata annualmente da Guala Closures.
Economie Iperinflazionate	Paesi ed economie in cui, secondo i principi contabili internazionali (IAS 29), vengono fissati i prezzi in valuta estera e il livello dei prezzi è raddoppiato nell'arco di un triennio.
Incentivazione variabile di breve termine (o MBO)	Incentivazione variabile di breve termine (o Management by Objectives): piano che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro in base ai risultati conseguiti, nell'esercizio precedente, rispetto agli obiettivi definiti.
Incentivazione variabile di lungo termine (LTI o ILT)	Incentivazione variabile monetaria triennale: piano che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio, a fine triennio, in denaro in base ai risultati conseguiti nei tre anni di vesting.
Indennità di fine mandato (o carica)	Indennità di fine mandato (o carica): ammontare monetario da corrispondere all'Amministratore al momento della cessazione del rapporto di amministrazione.
Livello di soglia	Rappresenta il livello minimo da raggiungere al di sotto del quale il piano non prevede l'erogazione di alcun incentivo.
Livello target	Rappresenta il livello standard di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell'incentivo.
Mediana	Valore statistico puntuale al di sotto ed al di sopra del quale si trovano il 50% delle osservazioni.
Società o Guala Closures	Guala Closures S.p.A., con sede in Alessandria (frazione Spinetta Marengo), Via Rana n. 12.
Gruppo Guala Closures	Collettivamente, la Società e le società da essa, direttamente o indirettamente, controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile e dell'articolo 93 del TUF, che rientrano nel suo perimetro di consolidamento.
Patti di non concorrenza	In base all'art. 2125 del codice civile è quel "patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto".
Politica di Remunerazione	La politica della Società in materia di remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.
Posizione Finanziaria netta (PFN)	Differenza fra le passività finanziarie, le attività finanziarie e le disponibilità liquide e mezzi equivalenti. Valore riportato nella Relazione Finanziaria annuale della Società.
Retribuzione Diretta Annua Target	Somma (individuale) della remunerazione fissa annua lorda garantita, dell'ammontare della retribuzione variabile a breve termine al raggiungimento del target e, della retribuzione variabile di lungo termine su base annuale al raggiungimento dei target.
Regolamento Emittenti	Il regolamento approvato da CONSOB con deliberazione n. 11971 in data 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni.

Remunerazione Fissa o Retribuzione Annua Lorda (RAL)	Include tutti i compensi fissi annuali, al lordo delle imposte e degli oneri previdenziali per la parte a carico del dipendente, non comprensiva dunque dei bonus annuali, di altri bonus, indennità, fringe benefits, rimborsi spesa, e di qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale.
Remunerazione variabile	E' composta dall'incentivazione variabile di breve termine e dall'incentivazione di lungo termine.
Target Bonus	Valore monetario del premio riconosciuto in caso di raggiungimento degli obiettivi a livello target.
Sindaci	I membri del Collegio Sindacale della Società.
TUF	Il D. Lgs. del 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni.
Vesting (periodo di vesting)	Periodo che intercorre tra l'assegnazione e il perfezionamento della titolarità del diritto a ricevere il premio.

INDICE ANALITICO PER TEMI – SEZIONE I

Sez. I, Schema 7- bis, Allegato 3A Reg. Emittenti	Informazione richiesta	Riferimento
A	Organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica	1.1
B	Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento;	1.2
C	Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;	1.3
D	Le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;	2.1
E	Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;	2.2 2.3 2.4 2.5
F	La politica seguita con riferimento ai benefici non monetari;	2.8
G	Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della	2.4 2.5
H	I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione;	2.4 2.5
I	informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata;	2.1 2.4 2.5
J	i termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex-post;	2.5
K	informazioni sull'eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;	na
L	la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società	2.6 2.7
M	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	2.1 2.8
N (i)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti	2.2.1
N (ii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento all'attività di partecipazione a comitati	2.2
N (iii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)	2.2
O	Informazione in merito all'utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	2.2.2 2.3

SEZIONE I – Politica di Remunerazione 2021

Premessa

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

La Politica di Remunerazione per l’esercizio 2021 è definita in conformità con le linee guida sopra indicate e in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, cui la Società ha deliberato di aderire, e per la sua definizione la Società si è avvalsa dell’ausilio di Korn Ferry, società *leader* nella consulenza relativa allo sviluppo e organizzazione del capitale.

La Politica di Remunerazione per l’esercizio 2021 prevede alcuni cambiamenti rispetto alla Politica già approvata nel precedente esercizio ed essenzialmente:

- mutamento di un KPI del sistema MBO 2021, da EBITDA a EBITDA Adjusted, come sopra definito;
- variazione della curva di pay out del sistema MBO 2021, caratterizzata da una soglia di ingresso all’80% della performance con un pay-out del 50% e un pay out massimo del 150% a fronte di una performance del 120% rispetto al target o superiore;
- rinvio al regolamento di secondo livello per l’LTI (“Regolamento operativo LTIP”) che definisce le modalità di calcolo delle performance e dei pay out;
- introduzione di ipotesi di deroga alla Politica di Remunerazione, come attuate dai competenti organi sociali, (i) in considerazione di circostanze eccezionali quali a titolo esemplificativo fenomeni di pandemia o di altri eventi non preventivamente ipotizzabili nel calcolo dei consuntivi degli obiettivi di carattere finanziario per MBO e LTI; nonché (ii) in ipotesi di riconoscimento di remunerazione variabile straordinaria per il perseguimento di risultati integranti interessi della Società e/o del Gruppo a lungo termine e, inoltre, di presidio e salvaguardia della capacità del Gruppo di stare sul mercato internazionale, non già inclusa nelle componenti variabili della remunerazione a breve e a lungo termine;

* * *

1. Governance del processo di remunerazione

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

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

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

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

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

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

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

1.2. Comitato per la Remunerazione

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

1.2.1 Composizione del Comitato per la Remunerazione

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

1.2.2 Competenze e modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione

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

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

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di politica per la remunerazione fissa e variabile degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte ed esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;

Inoltre, il Comitato per la Remunerazione:

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

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

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

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

Nel corso del 2020 il Comitato per la Remunerazione ha tenuto 5 riunioni della durata media di 60 minuti, alle quali hanno regolarmente partecipato tutti i componenti. Alla data odierna il Comitato si è riunito 4 volte nel corso dell'esercizio 2021.

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

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

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

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

2. Informazioni sulla politica della società in materia di remunerazione

2.1 Principi e finalità della Politica di Remunerazione

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

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

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

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

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

seguenti componenti:

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

Nella determinazione della Politica di Remunerazione si tiene conto dei compensi e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società e del Gruppo. In particolare, il criterio per la definizione del pacchetto economico riservato alla popolazione dei dirigenti (e, secondo un criterio di proporzionalità, anche per il restante personale) - basato sul relativo impegno e professionalità nonché sulle responsabilità connesse - mira a costruire le remunerazioni in modo coerente con le condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando di generare situazioni di squilibrio ingiustificato.

Come accennato nella premessa alla Sezione I della presente Relazione, la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021 presenta alcune variazioni rispetto all'esercizio precedente.

2.2 Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo

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

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

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

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

2.3 Remunerazione degli Amministratori non esecutivi e indipendenti

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

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

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

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

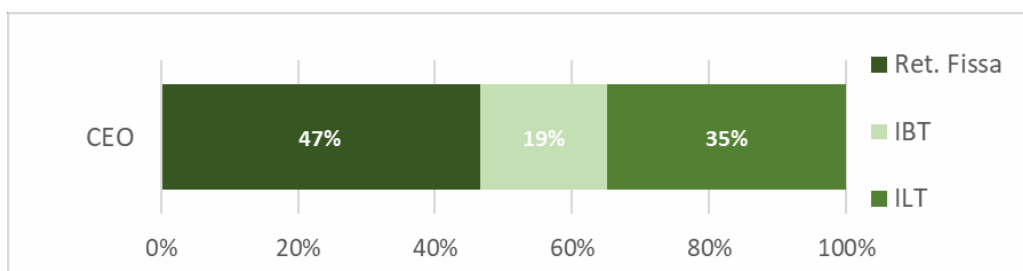
2.4 Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato

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

- la componente fissa è commisurata alle specifiche responsabilità e caratteristiche del ruolo. I livelli retributivi sono rivisti annualmente dal Comitato per la Remunerazione e sono definiti sulla base di uno specifico confronto con aziende italiane quotate sul Mercato Telematico Azionario – Segmento STAR di Borsa Italiana, dimensionalmente comparabili con Guala Closures;
- l'incentivo annuale di breve termine a target è pari ad una quota prestabilita, con un peso a *target* del 40% della remunerazione fissa ed al massimo al 60%;
- l'incentivo a lungo termine su base annua a *target* corrisponde al 75% della remunerazione fissa con massimo al 113%;
- il Consiglio di Amministrazione, previo vaglio del comitato di remunerazione e sussistendo adeguata motivazione, in conformità a quanto previsto dal codice di autodisciplina e alla disciplina di Operazioni con Parti Correlate - sulla base di eventuali *performance straordinarie* effettuate, si riserva la possibilità di riconoscere altri *bonus*, ovvero *bonus* di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in piani definiti *ex ante* (es *una tantum*);
- il pacchetto di benefits prevede alcuni c.d. *fringe benefit* che consistono nell'uso della

vettura aziendale, *computer*, nel pagamento da parte del Gruppo Guala Closures delle spese di telefonia cellulare e nella stipula di polizze assicurative. Inoltre, è previsto il pagamento da parte del Gruppo Guala Closures delle spese per i servizi di abitazione.

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



2.5 Remunerazione del Collegio Sindacale

Remunerazione Fissa

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

Remunerazione variabile e benefici non monetari

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

2.6 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

Si tratta dei dirigenti che attualmente ricoprono le posizioni di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, Ing. Marco Giovannini (per cui si rimanda all'apposito precedente paragrafo), il *Chief Financial Officer*, il *Chief Operating Officer* e il *Chief Marketing Officer* e *M&A Director* (alla data del 26 marzo 2021 tali ruoli sono ricoperti rispettivamente dal Dott. Anibal Diaz Diaz, dal Dott. Francesco Bove e dall'Ing. Paolo Ferrari).

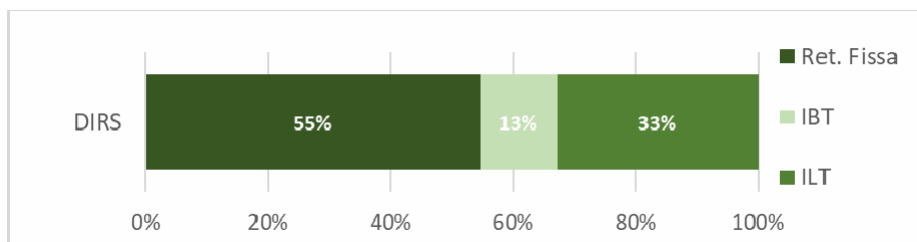
Nella definizione della politica di remunerazione per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche si è considerato che questi fossero destinatari di una politica in cui una parte della remunerazione fosse legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non economica,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

survey retributive executive Korn Ferry Italia e Lussemburgo.

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

- la componente fissa ha un peso generalmente non inferiore al 50% della Retribuzione Diretta Annuale a target (escludendo la componente di benefit);
- l'incentivo MBO (Annuale) erogato rappresenta mediamente una percentuale del 23% a *target* e del 34,5% massima della componente fissa;
- l'incentivo a *target* su base annua della componente a lungo termine corrisponde al 60% della componente fissa ed al 90% come massimo;
- il Consiglio di Amministrazione, previo vaglio del comitato di remunerazione e sussistendo adeguata motivazione, in conformità a quanto previsto dal codice di autodisciplina e alla disciplina di Operazioni con Parti Correlate - sulla base di eventuali performance straordinarie effettuate, si riserva la possibilità di riconoscere altri bonus, ovvero bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in piani definiti ex ante (es una tantum);
- riconoscere un pacchetto di *benefits* con alcuni c.d. *fringe benefit* che consistono nell'uso della vettura aziendale, computer, nel pagamento da parte del Gruppo Guala Closures delle spese di telefonia cellulare e nella stipula di polizze assicurative. Inoltre, è previsto il pagamento da parte del Gruppo Guala Closures delle spese per i servizi di abitazione per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche residenti al di fuori dei confini nazionali;
- l'utilizzo di patti di non concorrenza laddove previsto.

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



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

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

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

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

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

- tener conto del requisito secondo cui una parte significativa della remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche deve essere legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o al raggiungimento di obiettivi preventivamente indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- assicurare l'allineamento degli interessi degli Amministratori esecutivi e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per la Società e per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- e trattenere e motivare persone dotate delle qualità richieste per gestire con successo la Società, anche mediante la previsione di condizioni di *retention*.

Gli obiettivi sono definiti sulla base di indicatori a performance aziendali su base annua. Per tutti i ruoli sono utilizzati obiettivi di Gruppo relativi al raggiungimento del target annuale di EBITDA Adjusted (con peso del 65%) e Posizione Finanziaria Netta (con peso del 35%). Si applica una curva di incentivazione lineare caratterizzata da una soglia di ingresso all'80% della performance, con pagamento massimo al 150% del premio target a fronte di una performance del 120% rispetto al target.

2.8 Retribuzione variabile: LTI

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

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

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

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

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

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

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

Per la misurazione dei suddetti obiettivi (effettuata a perimetro e cambi costanti ad eccezione delle economie iperinflazionate i cui valori sono considerati a cambi correnti), saranno considerati i valori riportati nella Relazione Finanziaria annuale per gli esercizi 2019, 2020 e 2021. Nella primavera del 2022 a valle dell'Assemblea di approvazione della Relazione Finanziaria annuale per l'esercizio 2021, verranno consuntivati i risultati raggiunti e calcolati i premi monetari maturati. A ciascun indicatore si applica una curva di incentivazione lineare che riconosce alla soglia (posta all'80% di raggiungimento del *target* di *performance*) un moltiplicatore del 50% del premio dovuto (commisurato al peso di ciascun obiettivo), al *target* (posto al 100% delle performance) il 100% del premio ed al massimo (posto come 120% della *performance*) un moltiplicatore del 150% del premio.

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

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

La misurazione delle performance aziendali ai fini del calcolo del pay-out deve avvenire a perimetro costante (neutralizzando eventuali cambi di perimetro occorsi e non previsti dal piano industriale di riferimento per la definizione dei target) e a cambi costanti, a differenza di quanto definito per il gate di accesso, tranne per le economie "iperinflazionate" ove è consentito misurare le performance a cambio corrente.

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

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

Il piano prevede clausole in caso di "Change of control" del Gruppo come definito nel documento del regolamento operativo LTIP approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Per la cessazione del rapporto di lavoro, il piano prevede che, nel caso di uscita di un partecipante al piano alle condizioni di Good Leaver, il calcolo dell'incentivo avrà un "vesting pro-rata temporis", ovvero la misurazione della performance alla data della cessazione verrà proiettata e utilizzata per l'intero ciclo di performance. Tale performance determinerà il pay out del piano per una componente proporzionale alla presenza in azienda del partecipante nel ciclo di Piano. E' generalmente lasciata facoltà al CDA valutare condizioni più favorevoli" come buonuscita. In caso di uscita in qualità di "bad Leaver" nessun incentivo verrà erogato. La definizione di Good e Bad Leaver nei diversi casi si basa sulla giurisprudenza in vigore.

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

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

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

Il Dott. Francesco Bove – membro del Consiglio di Amministrazione e Dirigente con Responsabilità

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

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

2.10 Patti di non concorrenza

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

2.11 Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

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

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

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

2.12 Ulteriori deroghe eccezionali alla Politica di remunerazione.

Stante la perdurante situazione di carattere eccezionale connessa alla pandemia e le sue prevedibili ricadute sui risultati d'esercizio, al fine di poter comunque prevedere, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo vigente, l'operatività dei sistemi MBO ed LTI, il Consiglio di Amministrazione della Società - previo vaglio del Comitato di Remunerazione e adeguata motivazione, in conformità a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina e alla disciplina in tema di Operazioni con Parti Correlate - avrà facoltà di apportare modificazioni ai razionali di consuntivazione degli obiettivi di carattere finanziario al fine di conseguire la sterilizzazione degli effetti della sopra citata perdurante situazione di carattere eccezionale. In caso di eventi eccezionali differenti da quelli sopracitati, la facoltà di apportare modificazioni ai razionali di consuntivazione degli obiettivi di carattere finanziario resta applicabile con le medesime condizioni e modalità approvative precedentemente descritte.

2.13 Altre forme di remunerazione straordinaria e correlative deroghe alla Politica di remunerazione

Occasionalmente ed eccezionalmente, potranno essere riconosciuti bonus ed erogazioni *una tantum* di natura discrezionale - ma oggettivamente orientata - e non ricorrente, per remunerare risultati del *management* di particolare significato strategico - in termini di perseguimento di interessi della Società e/o del Gruppo a lungo termine nonché di presidio e salvaguardia della capacità del Gruppo di stare sul mercato internazionale - non già inclusi nelle componenti variabili della remunerazione a breve e a lungo termine, ottenuti attraverso contributi individuali eccezionali che contribuiscano in maniera tangibile alla creazione di valore per gli *stakeholder*. La valutazione di tali risultati e dei corrispondenti contributi e prestazioni è sottoposta, per gli Amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche, al CDA con preventivo vaglio del Comitato di Remunerazione e, una volta assunta la relativa valutazione, quest'ultima viene adeguatamente motivata, in conformità a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina e alla disciplina in tema di Operazioni con Parti Correlate, pur in assenza di criteri predefiniti e di *deferral*, ferma l'applicazione, nella misura massima possibile nei soli limiti di compatibilità, dei principî contenuti nella presente Politica di Remunerazione, anche in materia di *claw back*, clausole di cessazione, *et cetera*.

SEZIONE II – Compensi Corrisposti 2020

1. Prima Parte

La presente sezione illustra nominativamente i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'attuazione della politica retributiva 2020, secondo quanto verificato dal Comitato per la Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, è risultata coerente con la Politica di Remunerazione 2020, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2020.

2. Compensi del Consiglio di Amministrazione

2.1 Remunerazione fissa

Gli Amministratori hanno percepito con riferimento all'esercizio 2020 il compenso fisso determinato nel complesso dall'Assemblea degli azionisti della Società e ripartito dal Consiglio di Amministrazione medesimo come segue:

- l'Assemblea riunitasi in data 28 maggio 2018 ha nominato il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica ed ha deliberato, tra l'altro, di determinare in complessivi Euro 500.000 annui l'emolumento dei relativi membri, da ripartire tra i medesimi in conformità a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società a seguito del proprio insediamento. Nella medesima riunione, l'Assemblea ha, altresì, determinato che la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche sarebbe stata stabilita dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, codice civile;
- in adempimento di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione del 11 settembre 2018 ha stabilito di corrispondere a ciascun Amministratore un emolumento di Euro 40.000 annui lordi. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato riconosciuto un emolumento aggiuntivo di Euro 70.000 annui lordi;

- il suddetto Consiglio di Amministrazione ha proposto, inoltre, di attribuire ai componenti dei comitati endoconsiliari in essere (Comitato Controllo e Rischi e Comitato per la Remunerazione) un compenso per i rispettivi Presidenti pari a Euro 15.000 annui lordi (aggiuntivo a quello dei componenti) e per gli altri componenti pari a Euro 10.000 ciascuno.
- Il Consiglio di Amministrazione, in data 12 maggio 2020, ha deliberato, stante la crisi economico-finanziaria causata dal Covid-19, di procedere ad una riduzione del compenso di ciascun Amministratore, come sopra determinati, in misura pari al 25%, su base annua, per l'esercizio 2020

2.2 Remunerazione variabile

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

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

3. Compensi del Collegio Sindacale

3.1 Remunerazione fissa

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

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

3.2 Remunerazione variabile

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

4. Dirigenti con Responsabilità Strategiche

4.1 Remunerazione Fissa

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

4.2 Remunerazione variabile

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

5. Altre informazioni

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

- non sono in corso piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;
- non vi sono specifici accordi tra la Società ed alcuno degli Amministratori o Dirigenti con Responsabilità Strategiche che prevedano il pagamento di indennità in caso di dimissioni,

licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto, salvo quanto indicato al paragrafo 2.6 della Sezione I della presente Relazione a cui si rinvia;

- non vi sono accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico (c.d. "post - retirement perks"), ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;
- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono in essere accordi di non concorrenza che prevedono a fronte dell'obbligo assunto l'erogazione del corrispettivo di 27 mensilità della sola remunerazione fissa, come meglio specificato al paragrafo 2.7 della Sezione I della presente Relazione a cui si rinvia.

6. Deroche alla Politica

Non vi sono state deroghe ai criteri applicati nella Politica in materia di remunerazione.

7. Meccanismi di correzione della componente variabile della remunerazione

Non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile.

8. Tabella di confronto per gli ultimi due esercizi

Variazione annuale della remunerazione complessiva (*) di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente:

Nominativo	2020 vs 2019
Marco Giovannini	24,3% (**)
Francesco Bove	19,9% (**)
Anibal Diaz Diaz	17,6% (**)
Paolo Ferrari	9,4% (**)

(*) remunerazione complessiva comprensiva degli accantonamenti effettuati per LTI per entrambi gli anni

(**) il differenziale è prevalentemente dovuto all'assenza di una erogazione della componente variabile nel 2019

Variazione annuale della remunerazione media, calcolata su base equivalente a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Sezione della Relazione:

Nominativo	2020 vs 2019
Altri Dipendenti (*)	2,7%

(*) variazione annuale della remunerazione media calcolata a perimetro di consolidamento costante ed a cambi costanti in tutto il mondo

Variazione annuale dei risultati della Società:

KPI *	2020 vs 2019
EBITDA (Adjusted) – reported*	(13,7%)
EBITDA (Adjusted) – a cambi costanti escluso effetto Covid-19*	5,1%
PFN*	(0,4%)

(*) come da relazione finanziaria annuale

Seconda Parte

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società o da società controllate da o collegate con, la Società.

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

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (5)	Partecipazione agli utili					
Marco Giovannini	Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Approvazione bilancio 2020									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 82.500						€ 82.500		
(II)	Compensi da controllate e collegate			€ 1.233.421		€1.011.952		€ 145.754		€ 2.391.128		
(III)	Totale			€ 1.315.921 ⁽¹⁾		€1.011.952		€ 145.754		€ 2.473.628		
Francesco Bove	Amministratore e <i>Chief Operating Officer</i>	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020										
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 370.063		€317.331		€ 13.601		€ 700.994		€ 22.421
(II)	Compensi da controllate e collegate			€ 142,455						€ 142.455		
(III)	Totale			€ 512.518 ⁽²⁾		€317.331		€ 13.601		€ 843.450		€ 22.421
Anibal Diaz Diaz	Amministratore e <i>Chief Financial Officer</i>	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020										
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 30,000						€ 30.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate			€ 551.638		€300.636		€ 107.143		€ 959.417		
(III)	Totale			€ 581.638 ⁽³⁾		€300.636		€ 107.143		€ 989.417		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Paolo Ferrari	Group M&A Director e Chief Marketing Officer	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio										
(II)	Compensi da controllate e collegate			€353.487		€174.853		€102.559		€630.900	
(III)	Totale			€353.487 ⁽⁴⁾		€174.853		€102,559		€630.900	
Filippo Giovannini	Amministratore	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Approvazione bilancio 2020								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 30.000						€30.000	
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			€ 30.000						€30.000	
Edoardo Subert	Vice-Presidente	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Approvazione bilancio 2020								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 30.000	€ 7.500					€37.500	
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			€ 30.000	€ 7.500					€37.500	
Nicola Colavito	Amministratore	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Approvazione bilancio 2020								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 30.000	€ 7.500					€37.500	
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			€ 30.000	€ 7.500					€37.500	
Francesco Caio	Amministratore	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Approvazione bilancio 2020								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 30.000	€ 18.750					€48.750	
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			€ 30.000	€ 18.750					€48.750	
Luisa Maria Collina	Amministratore	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Approvazione bilancio 2020								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 30.000	€ 11.250					€41.250	
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			€ 30.000	€ 11.250					€41.250	

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Lucrezia Reichlin	Amministratore	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Approvazione bilancio 2020								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 30.000	€ 7.500				€37.500		
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			€ 30.000	€ 7.500				€37.500		
Benedetta Navarra	Presidente del Collegio Sindacale	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Approvazione bilancio 2020								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 50.000					€ 50.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			€ 50.000					€ 50.000		
Franco Abbate	Sindaco effettivo	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Approvazione bilancio 2020								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 35.000					€ 35.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			€ 35.000					€ 35.000		
Piergiorgio Valente	Sindaco effettivo	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Approvazione bilancio 2020								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 35.000					€ 35.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate										

- (1) Il compenso di Marco Giovannini si compone di Euro 30.000,00 corrisposti per la carica di Amministratore, di Euro 52.500,00 corrisposti per la carica di Amministratore Delegato ed Euro 1.233.421 per la carica di Amministratore Delegato della società controllata GCL International S.à r.l..
- (2) Il compenso di Francesco Bove si compone di Euro 30.000 corrisposti per la carica di Amministratore ed Euro 340.063 corrisposti quale dirigente della Società ed € 142.455 quale amministratore di altre società del gruppo
- (3) Il compenso di Anibal Diaz Diaz si compone di Euro 30.000 corrisposti per la carica di Amministratore ed Euro 394.142 corrisposti quale dirigente della GCL International S.à r.l., società controllata dalla Società, ed 157.496 quale amministratore di altre società del gruppo
- (4) Il compenso di Paolo Ferrari si compone di Euro 308.529 corrisposti quale dirigente della GCL International S.à r.l., società controllata dalla Società, ed Euro 44.958 quale amministratore di altre società del gruppo
- (5) I compensi inclusi nella colonna (3) "Compensi variabili non equity – bonus e altri incentivi" includono l'accantonamento per l'anno 2020 per MBO e LTI

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

TABELLA 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A Cognome e Nome	B Carica	(1) Piano	(2)			(3)			(4) Altri Bonus
			Bonus dell'anno (Euro)			Bonus di anni precedenti			
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			<i>Erogabile/ Erogato</i>	<i>Differito</i>	<i>Periodo di Differimento</i>	<i>Non più erogabili</i>	<i>Erogabile/ Erogati</i>	<i>Ancora Differiti</i>	
Marco	Giovannini	Monetario	€461.700	€550.252	2021			€578.000	
Anibal	Diaz Diaz	Monetario	€98.700	€201.936	2021			€196.000	
Francesco	Bove	Monetario	€97.700	€219.631	2021			€211.987	
Paolo	Ferrari	Monetario	€71.000	€103.853	2021			€133.000	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)	€97.700	€219.631				€211.987	
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)	€631.400	€856.041				€907.000	
(III) Totale			€729.100	€1.075.672				€1.118.987	

Il totale (III) è indicato con riferimento a tutte le colonne con l'eccezione della colonna (2C).

Nella "Colonna 2A" è indicato il bonus di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. upfront).

Nella "Colonna 2B" è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. bonus differito).

Nella "Colonna 3A" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

Nella "Colonna 3B" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio ed erogati nel corso dell'esercizio o erogabili.

Nella "Colonna 3C" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti - gli importi indicati sono relativi agli accantonamenti effettuati nel 2019 per LTI.

Nella colonna "Altri Bonus" sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- bonus complessivi dell'anno, suddivisi in erogati e differiti, con indicazione del periodo medio di differimento di questi ultimi;
- bonus complessivi di anni precedenti, suddivisi in non più erogabili, erogati e ancora differiti;
- altri bonus complessivi.

TABELLA 3: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2019	NUMERO DI AZIONI ACQUISTATE	NUMERO DI AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2020
Marco Giovannini	Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	Guala Closures S.p.A.	- 5.244.208 azioni ordinarie attraverso la GCL Holdings s.à.r.l. - 4.322.438 azioni B a voto plurimo attraverso GCL Holdings s.à.r.l. -100.000 azioni ordinarie	- 27.150 azioni ordinarie		- 5.244.208 azioni ordinarie attraverso la GCL Holdings s.à.r.l. - 4.322.438 azioni B a voto plurimo attraverso GCL Holdings s.à.r.l. -127.150 azioni ordinarie

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2019	NUMERO DI AZIONI ACQUISTATE	NUMERO DI AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2020
Francesco Bove	Amministratore e <i>Chief Operating Officer</i>	Guala Closures S.p.A.	-70.000 azioni ordinarie attraverso Polaris S.r.l.	- 10.000 azioni ordinarie	- 10.000 azioni ordinarie	-70.000 azioni ordinarie attraverso Polaris S.r.l.
Anibal Diaz Diaz	Amministratore e <i>Chief Financial Officer</i>	Guala Closures S.p.A.	-6.000 azioni ordinarie	- 14.000 azioni ordinarie		-20.000 azioni ordinarie
Paolo Ferrari	Group M&A Director e Marketing Director	Guala Closures S.p.A.	-10.000 azioni ordinarie	- 10.000 azioni ordinarie		-20.000 azioni ordinarie