

RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2020

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e 84-quater del regolamento
Emittenti Consob



INDICE

GLOSSARIO	5
LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI	6
PREMESSA E NOVITÀ NORMATIVE	8
EXECUTIVE SUMMARY	10
PRIMA SEZIONE: RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021	13
CONTENUTO E FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021 E COLLEGAMENTO CON LA STRATEGIA DEL GRUPPO E LA SOSTENIBILITÀ	14
QUADRO DI SINTESI.....	17
VOTAZIONI ASSEMBLEARI SEZIONE I E SHAREHOLDERS ENGAGEMENT	18
1. GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE	19
1.1. IL PROCESSO DI REMUNERAZIONE: ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI.....	19
1.2. ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI.....	19
1.3. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	19
1.4. IL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI	20
1.4.1. <i>Composizione e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazioni</i>	20
1.4.2. <i>Funzioni del Comitato Nomine e Remunerazioni</i>	21
1.4.3. <i>Il Ciclo delle attività del Comitato Nomine e Remunerazioni</i>	23
1.5. IL COLLEGIO SINDACALE	23
1.6. ALTRI SOGGETTI COINVOLTI ED ESPERTI INDIPENDENTI	23
1.7. PRASSI DI MERCATO	24
2. LA POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	25
2.1. GLI ELEMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021	25
2.2. COLLEGAMENTO TRA CONDIZIONI DI LAVORO E POLITICA SULLA REMUNERAZIONE.....	25
2.3. I DESTINATARI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	26
2.4. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	26
2.5. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI.....	26
2.5.1. <i>Il Presidente del Consiglio di Amministrazione</i>	26
2.5.2. <i>Altri amministratori non esecutivi</i>	27
2.6. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI.....	27
2.6.1. AMMINISTRATORE DELEGATO	27
2.6.1.1. Componente fissa	28
2.6.1.2. Componente variabile annuale.....	28
2.6.1.3. Componente variabile a medio-lungo termine.....	30
2.6.1.4. Pay-mix	32
2.6.1.5. Benefici non monetari (benefits).....	32
2.6.1.6. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	33
2.6.2. ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI.....	33
2.6.2.1. Componente fissa	33
2.6.2.2. Componente variabile a breve termine	33
2.6.2.3. Componente variabile a medio-lungo	34
2.6.2.4. Benefici non monetari (benefits)	34

2.6.2.5.	Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	34
2.7.	LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE.....	34
2.7.1.	Componente fissa	34
2.7.2.	Componente variabile annuale.....	34
2.7.3.	Componente variabile a medio-lungo termine	35
2.7.4.	Pay-mix	35
2.7.5.	Benefici non monetari (benefits).....	35
2.7.6.	Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	36
2.8.	LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	36
2.8.1.	Componente fissa	36
SECONDA SEZIONE: COMPENSI CORRISPOSTI 2020		37
INTRODUZIONE		38
ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2020		38
VOTAZIONI ASSEMBLEARI – SEZIONE II		39
ATTIVITÀ DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI		39
VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE		40
COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE		40
COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE		41
ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE		41
	INCENTIVAZIONE VARIABILE.....	42
	INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE	42
	INCENTIVAZIONE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE	42
	BENEFIT	42
	STRUMENTI ACCESSORI ALLA REMUNERAZIONE	43
	ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIOGLIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO OVVERO COMPENSI PER IMPEGNI DI NON CONCORRENZA	43
VARIAZIONE ANNUALE DEI COMPENSI DELLA SOCIETÀ		43
	VARIAZIONE ANNUALE DEI COMPENSI	44
DETTAGLIO COMPENSI 2020.....		45
TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....		67
TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....		83
TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE		89
TABELLA 4: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.		91

Glossario

Azioni: le azioni ordinarie della Società.

Azionisti/Soci: gli azionisti della Società.

Assemblea/Assemblea dei Soci: l'Assemblea degli Azionisti della Società.

Clausole di *Claw back*: sono intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione (o di non erogare), in tutto o in parte, della componente della remunerazione versata, qualora la componente sia stata attribuita sulla base di dati che in seguito risultino errati o falsati, comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, al Codice Etico o ai regolamenti aziendali applicabili da cui sia derivata una perdita significativa per una delle società del Gruppo, ovvero comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno di una società del Gruppo

Codice di Corporate Governance: il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

Cod. civ. /c.c.: il Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, come successivamente modificato e integrato.

Collegio/Collegio Sindacale: il Collegio Sindacale della Società.

Comitato Nomine e Remunerazioni o Comitato: il Comitato per le Nomine e Remunerazioni della Società.

Consiglio/Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione della Società.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche o DRS: i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, ai sensi della definizione di cui all'Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010.

Emittente o Società o GHC: Garofalo Health Care S.p.A.

Gruppo GHC o Gruppo: congiuntamente l'Emittente e le società da questa direttamente e/o indirettamente controllate ai sensi dell'articolo 2359 del Cod. civ. e dell'articolo 93 del TUF.

MTA: Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

Politica di Remunerazione o Politica: la politica di remunerazione relativa all'esercizio 2021, approvata dal Consiglio di Amministrazione e descritta nella Prima Sezione della Relazione.

Regolamento Emittenti Consob: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.

Relazione: la presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti Consob.

Top Management: alti dirigenti che non sono membri dell'organo di amministrazione e hanno il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società e del gruppo ad essa facente capo; alla data della Relazione il Top Management è rappresentato dal Direttore Generale.

Testo Unico della Finanza/TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

Lettera del Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni

Cari Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni, sono lieto di presentare la Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti per l'anno 2020, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società il 16 marzo 2021 che, in ottemperanza alle indicazioni della normativa vigente ed in allineamento con le *best practice* di mercato, rappresenta, anche per l'anno in corso, un importante momento di comunicazione aperta e trasparente sul sistema di remunerazione del Gruppo, nei confronti degli Azionisti e degli *Stakeholder*.

Il 2020 è stato caratterizzato dall'emergenza causata dalla pandemia da Covid-19 e dalla conseguente situazione di forte tensione economico-finanziaria, dovuta all'emergenza causata dalla pandemia da Covid-19. Il Gruppo ha dunque adottato importanti misure di gestione e contenimento del rischio sanitario pandemico, al fine tutelare l'esigenza prioritaria della salute e della sicurezza dei propri dipendenti e garantire, al contempo, la continuità dell'operatività e del business.

In questo contesto, la politica di remunerazione rappresenta un tassello chiave in quanto sostiene i risultati, orienta i comportamenti aziendali e favorisce il rafforzamento dei valori.

Il Comitato ha continuato a presidiare, nello svolgimento delle sue funzioni, il processo volto a garantire l'allineamento alle disposizioni normative vigenti in continua evoluzione e a supportare le decisioni strategiche del Gruppo di agevolare il raggiungimento dei risultati strategici.

Nell'attuale contesto, si conferma dunque la necessità di predisporre una Politica di Remunerazione per l'esercizio corrente, in grado di supportare il perseguimento degli obiettivi strategici e di business, confermando la propria capacità di guidare l'azione del management anche nel nuovo scenario macro-economico e nel percorso industriale già intrapreso dalla Società, sempre più orientato al perseguimento di risultati correlati alla strategia di Sostenibilità del Gruppo, come attesta la previsione di obiettivi *ESG driven* in primo luogo nell'ambito dei sistemi di incentivazione dedicati all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale nominato con effetto dal 1 maggio 2021, oltre che ad altre figure chiave del Gruppo.

La presente Relazione prosegue nella direzione di una sempre maggiore immediatezza ed efficacia nella rappresentazione delle informazioni che caratterizzano la Politica per la Remunerazione 2021. Elemento distintivo di tale Politica è l'orientamento prevalente verso strumenti di incentivazione "*equity based*", che si concretizza, nell'ambito del più ampio sistema di lungo periodo approvato dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2021 nell'introduzione di un nuovo Piano per il triennio 2021-2023 (che sostituisce per l'Amministratore Delegato l'ultimo ciclo del Piano di *stock grant* 2019-2021) con una quota differita al fine di una maggiore *retention* e un respiro di medio periodo. E' stato poi introdotto un piano di incentivazione variabile di breve termine per il ruolo dell'Amministratore Delegato.

In qualità di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni, anche a nome degli altri componenti dello stesso, rinnovo l'impegno, anche per il 2021 e passando così il testimone al prossimo Comitato Nomine e Remunerazione, a continuare a garantire che le iniziative di Remunerazione proposte contribuiscano alla realizzazione e al successo dei programmi e degli obiettivi strategici perseguiti dal Gruppo e possano ricevere riscontro positivo da parte di Azionisti e *Stakeholder*.

A completamento delle modifiche apportate alla presente Relazione alla luce delle novità normative, si è deciso di intervenire sul documento anche in termini di chiarezza espositiva e trasparenza dei contenuti, al fine di migliorare la *disclosure* nei confronti di tutti i soggetti interessati e ribadire l'impegno volto a

garantire una strategia retributiva allineata alle migliori prassi di mercato e a rafforzare il legame tra creazione di valore per il Gruppo e la soddisfazione del personale coinvolto nei sistemi incentivanti.

Vi invitiamo pertanto ad esprimervi con voto vincolante con riferimento alla politica in materia di remunerazione 2021 e con voto consultivo con riferimento ai compensi corrisposti nel 2020.

Confidando nel fatto che l'importante lavoro svolto venga da voi apprezzato e che le informazioni fornite siano utili ed esaustive per voi, vi sottoponiamo la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020" del Gruppo GHC augurandoci di incontrare il vostro positivo supporto nel corso dei lavori assembleari.

Prof. Federico Ferro-Luzzi

(Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni)

Premessa e novità normative

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020 (di seguito, anche, la “Relazione”) riassume la politica di remunerazione della Società con particolare riferimento ai Componenti degli Organi di Amministrazione, ai Componenti degli Organi di Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (di seguito anche “DRS”) ¹.

Il documento è articolato in due sezioni:

- la Prima Sezione – Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021 – illustra le Linee Guida della Politica proposta per il 2021 dalla Società per la remunerazione degli Amministratori, dei Componenti degli Organi di Controllo e del Direttore Generale, nominato con effetto dal 1° maggio 2021, specificando le finalità perseguite, gli organi ed i soggetti coinvolti e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della stessa;
- la Seconda Sezione – Relazione sui compensi corrisposti per l’anno 2020 – espone i compensi relativi all’Esercizio 2020 nominativamente per gli Amministratori, i Sindaci ed in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La presente Relazione è stata redatta ai sensi dell’art. 123-ter del TUF (aggiornato alle modifiche apportate dal Decreto legislativo 10 maggio 2019, n. 49), dell’art. 84-quater e dell’Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti Consob, nonché in conformità all’art. 5 del Codice di Corporate Governance, ad oggi vigente.

Il Consiglio di Amministrazione di GHC, in data 16 marzo 2021, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha approvato la presente Relazione che sarà sottoposta al voto dell’Assemblea degli Azionisti convocata per il 30 aprile 2021; nello specifico l’Assemblea si esprimerà sulla Prima Sezione, ossia la “Relazione sulla politica in materia di remunerazione”, con voto vincolante mentre sulla Seconda Sezione, vale a dire la “Relazione sui compensi corrisposti” che fornisce le informazioni dettagliate sui compensi relativi all’Esercizio 2020, con voto consultivo.

Per il Presidente, gli Amministratori non esecutivi, l’Amministratore Delegato, attualmente in carica le Linee Guida sulla remunerazione per il 2021 riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione nella data del 16 marzo 2021.

- Per il Presidente, gli Amministratori non esecutivi, l’Amministratore Delegato, che saranno nominati nell’Assemblea del 30 aprile 2021 sono riportate le Linee Guida di Politica sulla remunerazione per il nuovo mandato 2021-2023, approvate dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2021, che prevedono la definizione di compensi coerenti con la complessità del ruolo e l’impegno richiesto, in continuità con le Politiche finora adottate e in linea con i benchmark di mercato; restano ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione di determinare, su proposta del nuovo Comitato Nomine e Remunerazioni, i compensi specifici per gli amministratori investiti di particolari cariche.
- Per il Direttore Generale, nominato con effetto dal 1° maggio 2021 sono riportate le Linee Guida di Politica sulla remunerazione che prevedono la definizione di compensi coerenti con la complessità del ruolo e l’impegno richiesto, in linea con i benchmark di mercato.

¹ Si precisa che in virtù delle modifiche organizzative di recente implementate non sono stati individuati per il 2021 Dirigenti con Responsabilità strategiche diversi dal Direttore Generale. Verranno quindi inserite nella Relazione solamente le informazioni a consuntivo nella Sezione II sulla remunerazione dei soggetti che erano stati individuati come DRS nel 2020.

- per i Sindaci in carica, le Linee Guida 2021 non prevedono attualmente cambiamenti rispetto alla Politica già approvata nel precedente esercizio.

Di seguito si riportano alcune delle principali novità introdotte per il 2021 alla luce, da un lato, dell'applicazione delle modifiche al Regolamento Emittenti e, dall'altro, dell'obiettivo di migliorare la trasparenza e la comunicazione al mercato:

- la descrizione della politica in materia di remunerazione anche per i componenti del Collegio Sindacale;
- l'ampliamento ed il rafforzamento della descrizione di come la politica di remunerazione contribuisca alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi a lungo termine, con un'attenzione ai temi di sostenibilità;
- la previsione di possibili deroghe alla politica di remunerazione, attraverso l'individuazione degli elementi oggetto di possibili deroghe e delle condizioni procedurali;
- la revisione della struttura della Relazione, al fine di agevolarne la lettura e la comprensione da parte di tutti i soggetti interessati, accompagnata anche dall'introduzione di elementi grafici;
- una evidenza di come si sia tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della società;
- una descrizione dettagliata dei trattamenti previsti per cessazione della carica;
- una esplicitazione del riferimento di mercato ai fini dei *benchmark*;
- una descrizione dell'applicazione dei meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*claw-back*);
- una analisi della variazione annuale della remunerazione dei soggetti i cui compensi sono indicati nominativamente (e.g. Amministratore Delegato), della performance aziendale e della remunerazione media dei dipendenti;
- una struttura del documento complessiva maggiormente in linea con le *best practice* di mercato in particolare per ciò che concerne:
 - l'inserimento di un quadro di sintesi, che riporta, le principali caratteristiche di ciascuna voce del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato;
 - la presenza di un paragrafo dedicato alla politica di remunerazione prevista per le diverse categorie di beneficiari;
 - il rafforzamento della disclosure in tema di bilanciamento tra componente fissa e variabile con l'introduzione della rappresentazione del *pay-mix* per Amministratore Delegato e Direttore Generale a livello minimo, target e massimo;
 - l'inserimento del livello di conseguimento degli obiettivi per cluster di popolazione che ha condotto alla maturazione dei bonus rappresentati nella Seconda Sezione.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e nelle sezioni "Governance/Assemblea degli azionisti" e "Governance/Remunerazione" del sito internet della Società www.garofalohealthcare.com entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'Esercizio 2020, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Executive Summary

	Finalità	Modalità di funzionamento	Componenti
Remunerazione fissa	Valorizza le competenze, le esperienze ed il contributo richiesti al ruolo assegnato.	<p>La Remunerazione fissa è definita in modo da essere coerente con le caratteristiche, le responsabilità e le eventuali deleghe associate al ruolo.</p> <p>La Società monitora costantemente le principali prassi di mercato per figure comparabili in modo da garantire la coerenza e la competitività della remunerazione offerta ai propri ruoli di vertice.</p>	<p>AD: Compenso come Amministratore Delegato della Società e come Amministratore di società controllate.</p> <p>Direttore Generale: compenso come collaboratore</p>
Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO)	Intende promuovere il raggiungimento degli obiettivi annuali in linea con il piano Strategico, con un focus sulla sostenibilità	<p>La corresponsione della remunerazione variabile annuale, identificata nel Piano MBO 2021, è direttamente collegata al raggiungimento di Obiettivi di Performance, assegnati a ciascun beneficiario in coerenza con il ruolo ricoperto.</p> <p>Per i beneficiari del Piano la scheda MBO individuale contempla, oltre ad obiettivi societari, indicatori legati alle specificità del ruolo ricoperto e delle aree di responsabilità.</p>	<p>AD: opportunità legata al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti nella scheda MBO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minimo: 40% della Rem. fissa • Target: 80% della Rem. fissa • Cap: 120% della Rem. fissa <p>DG: opportunità legata al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti nella scheda MBO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minimo: 15% del compenso fisso • Target: 30% del compenso fisso • Cap: 37,5% del compenso fisso
Remunerazione variabile di Lungo Termine	Intende promuovere la creazione di valore sostenibile per gli Azionisti e gli Stakeholder e il raggiungimento di risultati economici in linea con il Piano Strategico del Gruppo, favorendo la fidelizzazione e l'engagement delle risorse.	<p>È previsto il seguente piano di incentivazione di lungo termine:</p> <p>Piano di <i>Performance Share</i> 2021-2023</p> <p>KPI per il ciclo 2021-2023: a) Operating Editda Adjusted Margin medio 2021-2023, b) TSR relativo vs Ftse All Share, c) rating Standard Ethics e performance energetica ambientale</p>	<p>AD:</p> <p>Piano Performance Share 2021-2023: assegnazione di Diritti a ricevere Azioni per un controvalore pari, su base annua, al 100% della Rem. fissa al momento dell'assegnazione del Piano. Tale Piano sostituisce l'ultimo ciclo del piano di <i>stock grant</i> 2019-2021</p> <p>Cap: assegnazione di Diritti a ricevere Azioni per un controvalore pari, su base annua al 150% della Rem. fissa al</p>

Relazione sulla politica di remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020

		<p>Beneficiari: AD e DG e altre figure chiave individuate</p> <p>Durata: 3 anni, più 2 anni di differimento su una parte del Premio</p> <p>Assegnazione nel 2021 con attribuzione di strumenti finanziari al termine del Piano.</p> <p>Il Piano sarà sottoposto ad approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti prevista per il giorno 30 aprile 2021 in unica convocazione.</p>	<p>momento dell'assegnazione del Piano</p> <p>DG:</p> <p>Piano Performance Share 2021-2023: assegnazione di Diritti a ricevere Azioni per un controvalore pari, su base annua, al 25% del compenso fisso al momento dell'assegnazione del Piano.</p> <p>Cap: assegnazione di Diritti a ricevere Azioni per un controvalore pari, su base annua al 37,5% del compenso fisso al momento dell'assegnazione del Piano.</p>
--	--	---	--

I documenti informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari di cui all'art. 114-bis del TUF sono reperibili nelle sezioni *"Governance/Assemblea degli azionisti"* e *"Governance/Remunerazione"* del sito internet della Società dove saranno disponibili per i prossimi anni in linea con la previsione normativa.

Prima Sezione: Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021

Contenuto e finalità della politica di remunerazione 2021 e collegamento con la strategia del gruppo e la sostenibilità

La Politica proposta per l'anno 2021 descritta nella presente Relazione riguarda i Componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e il Direttore Generale ed è volta al raggiungimento delle seguenti finalità:

- bilanciare la remunerazione fissa e la remunerazione variabile con l'obiettivo di creare valore in modo sostenibile per l'azienda;
- raccordare la remunerazione variabile al raggiungimento di obiettivi operativi e finanziari allineati con la creazione di valore e i risultati effettivi raggiunti dall'azienda, in una logica di sostenibilità;
- allineare gli interessi del management con quelli della Società e degli Azionisti nel medio-lungo periodo;
- attrarre, motivare e trattenere (*retention*) persone dotate delle qualità individuali e professionali necessarie per il perseguimento e il raggiungimento degli obiettivi aziendali di sviluppo delle attività *core* della Società e del Gruppo GHC.

Il Piano Industriale del Gruppo GHC persegue l'implementazione della strategia "buy&build" prevedendo crescita per acquisizioni sfruttando le potenziali opportunità derivanti dalla dinamica di consolidamento del mercato attesa. Il Gruppo vuole mantenere l'approccio "patient centered" che ha caratterizzato la storia GHC, promuovendo una crescita organica basata:

- sull'espansione del Gruppo attraverso acquisizioni di strutture sanitarie private accreditate, perseguendo una differenziazione di comparto e geografica in regioni virtuose;
- sul miglioramento dei livelli qualitativi dei servizi erogati ai pazienti nel rispetto dei principi etici del Gruppo;
- su investimenti per il rinnovo ed ampliamento delle strutture sanitarie e per l'acquisto tecnologia all'avanguardia.

GHC ha investito nella realizzazione di una struttura organizzativa centrale con l'obiettivo di costruire una efficiente piattaforma per la crescita tramite acquisizioni, intendendo realizzare un processo di aggregazione di ulteriori strutture sanitarie con un conseguente processo di valorizzazione ed integrazione. Alla luce di quanto appena descritto, la politica di remunerazione è stata definita al fine di supportare il conseguimento degli obiettivi di medio-lungo termine previsti dal piano industriale – anche in un'ottica di sostenibilità – prevedendo anche per l'esercizio 2021 la focalizzazione del sistema di incentivazione (i) sulla verifica dell'implementazione della nuova struttura organizzativa in rispetto all'esecuzione dell'attività prevista e dei relativi controlli previsti dalla normativa e dalle procedure aziendali, (ii) sull'attività volta a favorire l'integrazione dei processi di governance della Capogruppo con le Società del Gruppo ed a migliorarne il funzionamento e l'efficienza, (iii) sull'attività di integrazione di eventuali Società acquisite nel corso del prossimo esercizio.

La Politica di remunerazione del Gruppo GHC, quindi, sostiene il raggiungimento degli obiettivi di breve e medio-lungo termine come segue:

- entrambi i sistemi di incentivazione sono destinati a figure chiave per il successo della strategia di lungo termine del Gruppo GHC;

- il sistema MBO incentiva il conseguimento di obiettivi coerenti con la declinazione nel breve periodo delle direttrici strategiche del Gruppo anche con riferimento alla tutela della salute e della sicurezza, la valorizzazione del capitale umano e la sostenibilità ambientale, premiando le attività sottese al miglioramento del rating “Standard Ethics” e alla concreta implementazione di misure di efficienza energetica e ambientale;
- il piano LTI – “Piano di Performance Share 2021-2023” – proposto per l’approvazione all’Assemblea e approvato dal Consiglio di Amministrazione il 16 marzo 2021, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale per competenza, nasce dall’esigenza di rafforzare ulteriormente la *retention* delle risorse chiave per il conseguimento degli obiettivi strategici e di creazione di valore sostenibile per gli Azionisti e gli *stakeholder*, consentendo al Gruppo di guardare ad un orizzonte di crescita e di sviluppo aziendale di ancor più lungo periodo anche grazie alla presenza di una articolazione su più cicli con un periodo di *vesting* triennale e di un successivo periodo di differimento di 24 mesi per ogni ciclo. Per i destinatari che sono membri del Consiglio è altresì previsto un periodo di lock-up fino alla cessazione del mandato in corso alla data di consegna di ciascuna quota di Azioni, durante il quale il 25% delle Azioni non potrà essere in alcun modo trasferito a terzi.

La Politica di Remunerazione si fonda, pertanto, sui seguenti criteri:

- a. la remunerazione è composta da una componente fissa e da una componente variabile di breve termine collegata ad obiettivi di performance assegnati a ciascun beneficiario in coerenza con il ruolo ricoperto e/o da una componente di medio-lungo termine collegata ad obiettivi di *performance* che si sviluppano su un orizzonte almeno triennale;
- b. la componente fissa è sufficiente a garantire un adeguato livello di riconoscimento della prestazione degli Amministratori esecutivi e del Direttore Generale nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- c. La politica per la remunerazione degli amministratori non esecutivi prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all’impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all’organo di amministrazione e nei comitati consiliari; tale compenso non è legato a obiettivi di *performance* finanziaria;
- d. la componente variabile di breve periodo riconosciuta all’Amministratore Delegato e al Direttore Generale si basa su parametri o obiettivi individualmente misurabili assegnati a livello contrattuale, laddove non previsti contrattualmente assegnati con comunicazione *ad hoc* individuale, ed in relazione ad essa sono previsti limiti massimi in funzione di una percentuale del compenso fisso che non supera il 120% per l’Amministratore Delegato e il 37,5% per il Direttore Generale anche in caso di superamento degli obiettivi assegnati;
- e. la componente variabile di breve periodo riconosciuta agli Amministratori esecutivi si basa su parametri predeterminati e misurabili;
- f. la componente variabile di medio-lungo periodo è assegnata agli Amministratori Esecutivi e al Direttore Generale in funzione di parametri economici predeterminati; i limiti massimi previsti all’erogazione della componente variabile di medio-lungo periodo sono pari al 150% della remunerazione annua lorda per l’Amministratore Delegato e al 37,5% del compenso annuo lordo per il Direttore Generale, anche a fronte del superamento degli obiettivi di *performance*.
- g. gli obiettivi di *performance* - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici ai quali è collegata l’erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni) - sono predeterminati, misurabili e collegati alla finalità di creare valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi

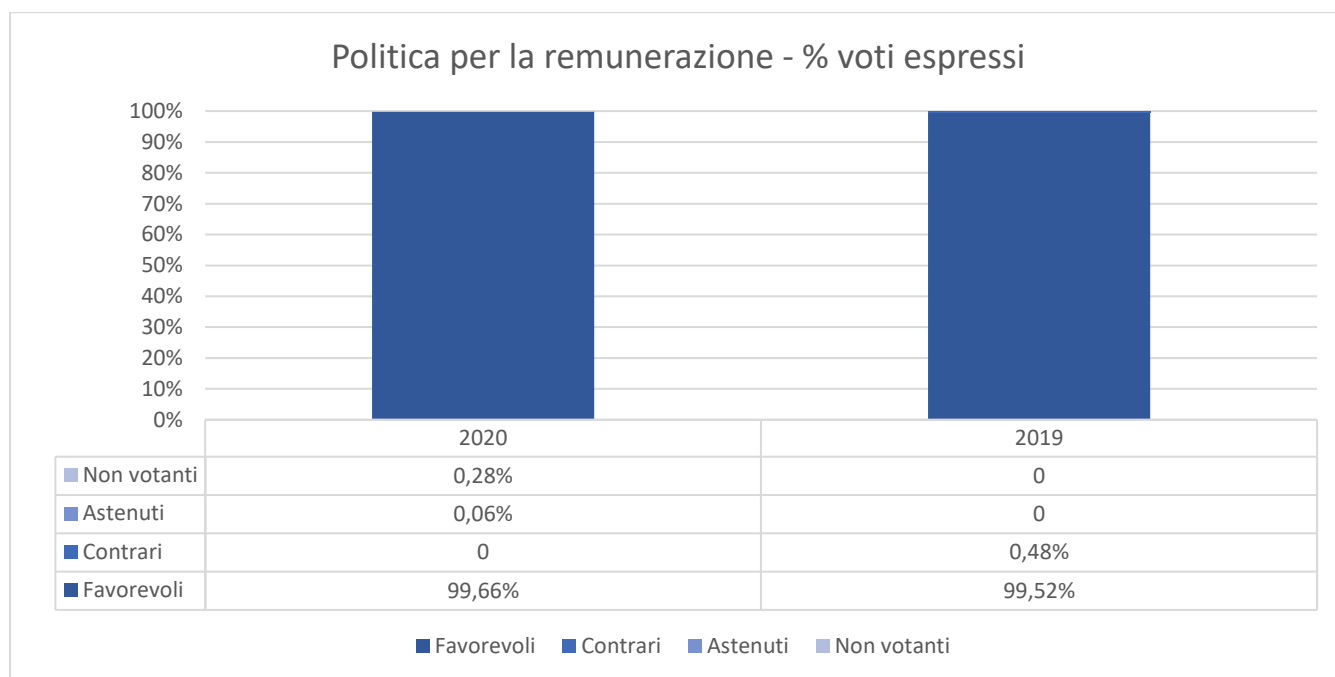
- strategici della società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari;
- h. la corresponsione della componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione intendendo per questo la chiusura dell'esercizio finanziario e la definizione degli obiettivi quali-quantitativi raggiunti. I piani di remunerazione basati su azioni per gli amministratori esecutivi, il direttore generale e le altre figure chiave, infatti, incentivano l'allineamento con gli interessi degli azionisti in un orizzonte di lungo termine, prevedendo che una parte del piano abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari ad almeno cinque anni;
 - i. la misura di tale porzione e la durata del differimento sono coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
 - j. relativamente alla componente variabile a medio-lungo termine sono previste clausole di *claw back*, cioè intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di tale componente della remunerazione versata (o di trattenere le somme oggetto di differimento), qualora la componente sia stata attribuita sulla base di dati che in seguito risultino errati o falsati, comportamenti del beneficiario non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, al Codice Etico o ai regolamenti aziendali applicabili da cui sia derivata una perdita significativa per una delle società del Gruppo, ovvero comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno di una società del Gruppo;
 - k. non sono previste indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo, né per la cessazione del rapporto con il Direttore Generale; non sono inoltre previsti patti di non concorrenza, assegnazione o mantenimento di benefici non monetari o stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.
 - l. la remunerazione dei membri dell'organo di controllo prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione.

Si precisa che la Politica di Remunerazione ha subito cambiamenti di rilievo rispetto a quella dell'esercizio finanziario precedente, sia al fine di rispondere alle sollecitazioni normative di cui alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance in vigore dal 1 gennaio 2021, sia per riflettere le migliori pratiche di mercato anche al fine di una piena adesione ai requisiti previsti per le aziende facenti parte del segmento STAR, in particolare con l'inserimento di un sistema MBO per il ruolo dell'Amministratore Delegato e l'introduzione di un nuovo piano di incentivazione azionaria di medio-lungo periodo (Performance Share 2021-2023) che sviluppa i suoi effetti su tre cicli triennali, ognuno seguito per una parte dell'incentivo da un ulteriore periodo di differimento di due anni. La revisione della struttura organizzativa del Gruppo ha inoltre portato a riconsiderare il processo di identificazione dei DRS, ragion per cui per il 2021 non sono stati individuati DRS diversi dal Direttore Generale nominato con effetto dal 1° maggio 2021.

Quadro di sintesi

Amministratore Delegato
Remunerazione fissa
<p>La componente fissa lorda della remunerazione dell'Amministratore Delegato attualmente in carica riflette le determinazioni assunte tra il 2018 e il 2020, ossia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compenso come Consigliere di GHC (nel 2020): € 20.000 lordi annui • Compenso come Consigliere investito di particolari cariche (nel 2020): € 790.000 lordi annui • Compenso per cariche ricoperte in società controllate: € 287.000 lordi annui <p>Per l'Amministratore Delegato che sarà nominato per il nuovo mandato la remunerazione sarà deliberata dal nuovo Consiglio di Amministrazione in relazione alle deleghe e agli incarichi conferiti tenendo conto dei benchmark del mercato di riferimento.</p>
Remunerazione variabile di breve termine (MBO)
<p>È basato su obiettivi qualitativi e quantitativi individualmente misurabili</p> <p>Il bonus può essere al massimo il 120% della remunerazione fissa (esclusa la componente erogata da società controllate)</p>
Remunerazione variabile di lungo termine (Piano di Performance Share 2021-2023)
<p>Piano di performance share</p> <p>Tipo di piano: rolling</p> <p>Numero di cicli: tre</p> <p>Periodo di vesting per ogni ciclo: triennale</p> <p>Periodo di differimento successivo al periodo di vesting: 24 mesi</p> <p>Limite massimo del valore delle azioni assegnate: 100% del valore della componente fissa alla data di assegnazione</p> <p>KPI: 60% Operating EBITDA adjusted margin medio 2021-2023 + 25% TSR Relativo vs Indice FTSE All Share + 10% rating Standard Ethics + 5% analisi efficientamento energetico</p> <p>Presente clausola di lock up: obbligo di detenere una quota pari al 25% delle azioni fino al termine del mandato in corso</p> <p>Presente clausola di clawback</p>
Benefici non monetari
<p>Per l'Amministratore Delegato è prevista una copertura assicurativa D&O e l'assegnazione di un dispositivo telefonico. Non sono previste ulteriori coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie.</p>

Votazioni assembleari Sezione I e shareholders engagement



Il Gruppo GHC è impegnato a mantenere un costante e costruttivo dialogo con i propri Azionisti, in modo da consolidare l'allineamento tra la propria Politica sulla Remunerazione e le aspettative degli *stakeholder*. Tale obiettivo comporta altresì il costante monitoraggio e l'attenta valutazione delle *guidelines* in materia di remunerazione dei principali *Proxy Advisor* rappresentativi degli Investitori di GHC.

L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2020 si è espressa in maniera favorevole in merito alla Sezione I della Relazione sulla politica in materia di Remunerazione 2020 e sui compensi corrisposti. Il grafico evidenzia i risultati della votazione, confrontati, per completezza, con gli esiti dei voti espressi nell'Assemblea del 2019.

L'esito positivo riscontrato nella votazione del 2020 e le risultanze delle votazioni degli anni precedenti hanno stimolato un'attenta attività di analisi, in relazione alle indicazioni fornite dagli azionisti e dai *Proxy Advisor*, al fine di identificare le aree di miglioramento da introdurre con riferimento alla Politica in materia di remunerazione. In particolare, a tal fine, è stato previsto di introdurre nella presente Relazione, anche in ottemperanza alle richieste della normativa, una migliore rappresentazione delle informazioni e un ancor più ampio livello di trasparenza in merito ai sistemi di incentivazione, ampliando i dettagli e le informazioni fornite.

1. Governance del Processo di Remunerazione

1.1. Il processo di remunerazione: organi e soggetti coinvolti

La definizione della Politica di Remunerazione è il risultato di un processo che vede coinvolti l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazioni, il Collegio Sindacale e l'Assemblea degli Azionisti, nonché le diverse funzioni aziendali per quanto negli ambiti di loro competenza.

1.2. Assemblea degli Azionisti

L'assemblea degli Azionisti, con riferimento ai temi legati alla remunerazione:

- ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), del Cod. Civ., ha competenza a deliberare sul compenso spettante agli Amministratori ed ai Sindaci;
- si esprime, in sede di approvazione del bilancio di esercizio, con un voto vincolante, sulla Prima Sezione della Relazione e con un voto consultivo sulla Seconda Sezione;
- ha competenza a deliberare, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, su eventuali piani basati su azioni o altri strumenti finanziari.

1.3. Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione (di seguito anche il "CdA"), alla data di approvazione della presente Relazione, è composto da 11 Amministratori:

Nome e Cognome	Consiglio di Amministrazione	Comitato Nomine e Remunerazioni	Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità
 Alessandro Maria Rinaldi	Presidente		
 Maria Laura Garofalo	Amministratore Delegato		
 Claudia Garofalo	Amministratore esecutivo		
 Umberto Suriani	Amministratore esecutivo		
 Giuseppe Giannasio	Amministratore esecutivo		
 Patrizia Crudetti	Amministratore non esecutivo		
 Alessandra Rinaldi Garofalo	Amministratore non esecutivo		
 Nicola Colavito	Amministratore non esecutivo		
 Federico Ferro-Luzzi	Amministratore indipendente	Presidente	Membro
 Franca Brusco	Amministratore indipendente	Membro	Presidente
 Grazia Bonante	Amministratore indipendente	Membro	Membro

Il CdA con riferimento ai temi legati alla remunerazione:

- determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale, anche in coerenza con le decisioni dell'Assemblea che può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori;

- definisce, inoltre, la politica di remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- approva la “Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti”, da sottoporre al voto dell’Assemblea;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari, da sottoporre all’approvazione dell’Assemblea attraverso il documento informativo ai sensi dell’art. 114-bis del TUF.

Come previsto dall’art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, in presenza di circostanze eccezionali – ovvero se la deroga è necessaria per il perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità del Gruppo nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati del Gruppo (ii) l’intervento di modifiche sostanziali nel perimetro dell’attività di impresa quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc..– Garofalo Health Care può derogare temporaneamente alle proprie politiche in materia di remunerazione fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari. Il Consiglio di Amministrazione su parere del Comitato Nomine e Remunerazioni e previa attivazione della procedura prevista per le operazioni con parti correlate può derogare temporaneamente alla politica di remunerazione con riferimento alle seguenti componenti di politica retributiva:

- Remunerazione/compenso fisso
- Remunerazione variabile di breve termine
- Remunerazione variabile di lungo termine.

1.4. Il Comitato Nomine e Remunerazioni

1.4.1. Composizione e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazioni

Il Comitato Nomine e Remunerazioni, istituito in data 08/08/2018, è composto alla data della presente Relazione, in linea con le richieste del Codice di *Corporate Governance*, da tre consiglieri non esecutivi e indipendenti: Federico Ferro-Luzzi (Presidente), Grazia Bonante, Franca Brusco.



Tale composizione garantisce, sulla base dei rispettivi *curriculum vitae* e delle esperienze professionali, un’adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e/o di politiche retributive.

La composizione, i poteri e le modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinati da apposito Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione il 21 dicembre 2018, come successivamente modificato da ultimo in data 9 marzo 2021.

In via generale, le riunioni del Comitato si svolgono sotto la guida del Presidente, Federico Ferro-Luzzi, sono regolarmente verbalizzate ed il Presidente del Comitato è tenuto a relazionare il Consiglio di Amministrazione nella prima riunione utile sulle attività svolte.

Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni e comunque ogni volta che il Presidente del Comitato lo ritenga opportuno o gli venga richiesto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, dall'Amministratore Delegato della Società o da uno dei componenti per la discussione di uno specifico argomento da essi ritenuto di particolare rilievo.

Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da questi designato, possono assistere gli altri componenti del Collegio Sindacale e possono intervenire, ove preventivamente invitati dal Comitato stesso, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, gli altri amministratori e, informandone l'Amministratore Delegato, gli esponenti delle direzioni o funzioni aziendali competenti per materia, al fine di fornire le informazioni e le valutazioni di competenza con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno.

Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato nel caso in cui vengano formulate le proposte relative alla propria remunerazione.

1.4.2. Funzioni del Comitato Nomine e Remunerazioni

In materia di remunerazione degli amministratori, del Direttore Generale, dei sindaci e dei top manager, il Comitato svolge le seguenti attività:

- a. coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (secondo quanto previsto dall'art. 123-ter D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, "TUF");
- b. presenta proposte o esprime pareri 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;
- c. monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- d. valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e delle altre figure chiave.

Compiti del Comitato Nomine e Remunerazioni	
Formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di politica per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, del Direttore Generale e dei sindaci	Formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di politica per la remunerazione dei top manager, ivi inclusi i piani di incentivazione sia monetaria che azionaria.
Valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e del Direttore Generale.	Monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli Obiettivi di Performance.
Presentare proposte ed esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla determinazione degli Obiettivi di Performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione.	Esaminare preventivamente la "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti" che le società con azioni quotate sono tenute a predisporre e mettere a disposizione del pubblico prima dell'Assemblea annuale degli Azionisti di cui all'art. 2364, secondo comma del Codice Civile, conformemente alle disposizioni normative applicabili.

Nel corso dell'esercizio 2020 il Comitato Nomine e Remunerazioni ha tenuto complessivamente 10 riunioni, caratterizzate dalla regolare partecipazione dei suoi componenti e da una durata media di circa 1 ora e venti minuti.

Nel corso dell'esercizio 2020, Il Comitato si è occupato, tra l'altro, dei seguenti temi in materia di remunerazione:

- consuntivazione risultati MBO/Piano di Stock Grant;
- definizione della Politica di remunerazione;
- esame della Relazione sulla Remunerazione;
- valutazioni circa l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutazioni in merito al compenso dell'Amministratore Delegato;
- Piano di stock grant 2019-2021: valutazioni e determinazioni in merito all'attribuzione delle azioni in relazione al 2° ciclo e all'assegnazione dei diritti per il 3° ciclo;
- valutazioni sulla designazione del nuovo Responsabile della Funzione Internal Audit;
- revisione del Regolamento interno del Comitato;
- esame del sistema di incentivazione di breve termine;
- analisi dei risultati assembleari sulla remunerazione.

Qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei propri compiti, il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni ed alle funzioni aziendali e può avvalersi, a spese della Società e nei limiti del *budget* ad esso eventualmente assegnato su base annuale, di consulenti, anche esterni, esperti in materia di politiche retributive, verificando preventivamente che non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Nel corso dei primi mesi del 2021, l'attività del Comitato si è focalizzata, tra l'altro, su:

- Valutazioni in merito alla consuntivazione dei risultati di breve e di lungo termine per il 2020 ai fini della verifica della concreta applicazione della politica per la remunerazione 2020 e, in particolare, dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance (ai sensi della Racc 25c del CCG).
- Esame delle evidenze del benchmark retributivo degli amministratori, del Direttore Generale ai fini della verifica dell'adeguatezza e della coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management 2020 (ai sensi della Racc 25 (d) del CCG).
- Esame del disegno di un piano di incentivazione a breve termine per l'Amministratore Delegato.
- Esame di una proposta di un nuovo piano di incentivazione a lungo termine.
- Valutazioni preliminari in merito alla consuntivazione risultati MBO/Piano di Stock Grant.
- Definizione della Politica di remunerazione.
- Definizione della Relazione sulla Remunerazione

1.4.3. Il Ciclo delle attività del Comitato Nomine e Remunerazioni



Per informazioni sulla partecipazione dei componenti del Comitato Nomine e Remunerazioni alle riunioni si rinvia alla Tabella 2 allegata alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari pubblicata sul sito internet della Società www.garofalohealthcare.com, nella sezione “Governance/Assemblea degli azionisti”.

1.5. Il Collegio Sindacale

Il Presidente del Collegio Sindacale o, nel caso di sua assenza o impedimento, altro Sindaco da lui designato, partecipa in qualità di invitato ai lavori del Comitato Nomine e Remunerazioni. È in ogni caso attribuita a ciascun Sindaco la facoltà di prendere parte ai suddetti lavori.

Il Collegio Sindacale, in materia di remunerazione, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori esecutivi, ai sensi dell’articolo 2389, comma 3, del Cod. Civ., verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di Remunerazione adottata dalla Società.

1.6. Altri soggetti coinvolti ed esperti indipendenti

La responsabilità delle risorse umane, attualmente affidata al Direttore Area CFO per avocazione, consiste nel garantire la gestione e la valorizzazione del patrimonio delle risorse umane e di tutti i processi connessi alla gestione dei servizi generali della Società e nel supportare le strutture del Gruppo per le medesime materie.

Inoltre, funge da organismo interno tecnico di supporto al Comitato Nomine e Remunerazioni, per il quale predispone il materiale propedeutico all’attività del Comitato stesso.

Le funzioni Amministrazione, Finanza e Controllo della Direzione Area CFO contribuiscono all’identificazione e alla consuntivazione degli obiettivi economico-finanziari alla base dei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine.

GHC, nella predisposizione della presente Relazione, ha deciso di avvalersi del supporto della società di consulenza specializzata Willis Towers Watson.

1.7. Prassi di mercato

La Società monitora regolarmente le principali prassi di mercato tramite la realizzazione di specifici progetti e l'esecuzione di analisi retributive di benchmarking, finalizzati ad una più approfondita conoscenza dei contesti locali e delle prassi remunerative in essi applicate, al fine di verificare la competitività della propria offerta remunerativa, individuando di volta in volta, tra le diverse possibilità, partner indipendenti in grado di fornire le informazioni più attinenti alle specifiche esigenze di analisi.

In particolare, ai fini delle periodiche analisi di mercato svolte per le figure dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei dirigenti apicali della Società, è stato identificato un campione di riferimento basato sui dati forniti dalle aziende partecipanti all'indagine retributiva Executive Italia di Willis Towers Watson. Il campione è composto da oltre 130 aziende garantendo una ampia copertura dei mercati, dimensione, numero di titolare, pesi organizzativi dei ruoli da confrontare.

2. La politica della Società in materia di remunerazione

2.1. Gli elementi della politica di remunerazione 2021

Per il Presidente, gli Amministratori esecutivi, gli Amministratori non esecutivi e l'Amministratore Delegato che saranno nominati nell'Assemblea del 30 aprile 2021 sono riportate le Linee Guida sulla remunerazione per il nuovo mandato 2021-2023, approvate dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2021, che prevedono la definizione di compensi coerenti con la complessità del ruolo e l'impegno richiesto, in linea con i *benchmark* di mercato; restano ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione di determinare, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, i compensi specifici per gli amministratori investiti di particolari cariche.

Le Linee Guida della Politica di Remunerazione 2021 di GHC comprendono:

- una componente fissa;
- una componente variabile a breve termine (annuale);
- una componente variabile a medio-lungo termine;
- una componente non monetaria (benefits).

Nelle pagine che seguono, sulla base delle specificità dei diversi destinatari della politica, vengono descritti nel dettaglio i singoli elementi retributivi.

Per il Presidente, gli Amministratori esecutivi e gli Amministratori non esecutivi attualmente in carica le Linee Guida 2021 riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2021.

Per l'Amministratore Delegato attualmente in carica le Linee Guida 2021 riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2021, con l'introduzione del nuovo sistema di incentivazione di breve termine approvato in sede di Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2021.

Per il Direttore Generale le Linee Guida 2021 riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2021.

Per l'Amministratore Delegato e per il Direttore Generale, inoltre, le Linee Guida 2021 prevedono l'introduzione del nuovo piano di Incentivazione di Lungo Termine "Piano di Performance Share 2021-2023" che per l'Amministratore Delegato sostituisce l'ultimo ciclo del Piano di *stock grant* 2019-2021.

2.2. Collegamento tra Condizioni di Lavoro e Politica sulla Remunerazione

Nel rispetto della normativa in materia e dei principi fondanti del Codice Etico societario, GHC garantisce a tutte le proprie risorse le medesime opportunità di lavoro ed un equo trattamento normativo e retributivo. GHC si impegna a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, scevro da discriminazioni di alcun tipo e nel quale differenti caratteristiche ed orientamenti personali e culturali sono considerati una risorsa. A tal fine la società non solo si impegna a rispettare ed applicare il quadro normativo ma sviluppa politiche societarie finalizzate a garantire pari opportunità tra tutte le diverse tipologie di lavoratori, con l'intento di dissuadere l'insorgenza di possibili pregiudizi, molestie e discriminazioni di ogni tipologia (collegati ad esempio a orientamenti sessuali, colore, nazionalità, etnia, cultura, religione, età e disabilità), nel pieno rispetto dei diritti umani.

Tale contesto di riferimento garantisce che il cardine della Politica sulla remunerazione – e più in generale della gestione delle proprie persone – sia la valorizzazione del merito e delle competenze professionali distintive e critiche.

GHC si impegna inoltre ad erogare alle proprie risorse *benefit*, quali forme di previdenza complementare, fondi integrativi sanitari, iniziative in ambito welfare e politiche di supporto alla famiglia, ristorazione, corsi di formazione.

La pandemia di Covid-19 sviluppatasi a livello mondiale nel corso 2020 ha inoltre spinto GHC a ripensare i propri processi di lavoro nella duplice ottica di salvaguardare la salute delle proprie risorse e, nel contempo, garantire la continuità del business. In questa ottica particolare rilevanza ha assunto lo sforzo profuso nel ripensamento e nella digitalizzazione dei processi di lavoro che, facendo leva sulle competenze e sulla responsabilizzazione delle proprie persone, ha consentito la continuità delle proprie attività in maniera delocalizzata ed innovativa.

2.3. I destinatari della politica di remunerazione

La presente Relazione descrive la Politica di Remunerazione per le seguenti categorie di destinatari:

- i membri del Consiglio di Amministrazione, e in particolare:
 - ✓ il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
 - ✓ gli Altri Amministratori non esecutivi;
 - ✓ l'Amministratore Delegato;
 - ✓ gli altri Amministratori esecutivi.
- Il Direttore Generale nominato con effetto dal 1° maggio 2021;
- i membri del Collegio Sindacale.

2.4. La politica di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione prevista per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per gli altri Amministratori attualmente in carica riflette quanto previsto dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti che ha deliberato un compenso complessivo fisso a favore dell'intero Consiglio pari ad Euro 355.000 annui (ripartito dal Consiglio di Amministrazione tra i suoi membri per ciascuno degli esercizi 2018, 2019 e 2020) e quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione come compenso aggiuntivo per gli Amministratori investiti di particolari cariche (i.e. Amministratore Delegato e Amministratori membri dei Comitati).

Per alcuni Amministratori il compenso fisso può essere costituito, in aggiunta a quanto percepito da GHC, anche da compensi per cariche ricoperte in società controllate.

2.5. La politica di remunerazione degli Amministratori non esecutivi

2.5.1. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione che sarà nominato nell'Assemblea del 30 aprile 2021 le Linee Guida sulla remunerazione per il nuovo mandato 2021-2023, approvate dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2021, prevedono la definizione di compensi esclusivamente fissi coerenti con la complessità del ruolo e l'impegno richiesto, in continuità con l'esperienza in termini di posizionamento retributivo avuto dal Gruppo; restano ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione di determinare, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, i compensi specifici per gli amministratori investiti di particolari cariche.

Il Presidente del Consiglio d'Amministrazione attualmente in carica è un Amministratore non esecutivo. La sua remunerazione è rappresentata esclusivamente dalla componente fissa, in linea con quanto raccomandato dal Codice di *Corporate Governance*, e non è pertanto legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

Il Consiglio di Amministrazione aveva deliberato per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione un compenso pari a € 35.000 annui.

In aggiunta al compenso di cui sopra il Presidente percepisce anche compensi per cariche ricoperte in società controllate.

Il Presidente, in linea con le previsioni di legge, non partecipa al confronto consiliare in riferimento ai propri compensi e, di conseguenza, si astiene dalle votazioni in merito.

Non è previsto in favore del Presidente del Consiglio attualmente in carica un trattamento in caso di cessazione della carica.

Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione attualmente in carica, è prevista una polizza D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance).

2.5.2. Altri amministratori non esecutivi

Per gli Amministratori non esecutivi che saranno nominati nell'Assemblea del 30 aprile 2021 le Linee Guida sulla remunerazione per il nuovo mandato 2021-2023, approvate dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2021, sono previsti compensi in misura esclusivamente fissa coerenti con la complessità del ruolo e l'impegno richiesto, in linea con i benchmark di mercato

Anche per gli Amministratori non esecutivi attualmente in carica la remunerazione era determinata esclusivamente in misura fissa, in linea con quanto raccomandato dal Codice di *Corporate Governance*, e non era pertanto legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica aveva deliberato per la carica di Amministratore un compenso pari a € 20.000 annui.

Non è previsto in favore degli Amministratori non esecutivi attualmente in carica un trattamento in caso di cessazione della carica.

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica ha deliberato l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori indipendenti che facciano parte dei comitati costituiti in seno al Consiglio:

Comitato Nomine e Remunerazioni		Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità	
Presidente	€ 13.500	Presidente	€ 14.000
Membro	€ 9.000	Membro	€ 10.000

Non sono previsti in favore degli Amministratori non esecutivi attualmente in carica trattamenti in caso di cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro.

Per tutti gli amministratori non esecutivi attualmente in carica è prevista una polizza D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance).

2.6. La politica di remunerazione degli Amministratori esecutivi

2.6.1. Amministratore Delegato

Per l'Amministratore Delegato attualmente in carica le componenti retributive riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione nel 2018, nel 2019 e nel 2020 in relazione alle deleghe conferite, a cui si aggiungono sia i compensi determinati dall'Assemblea per gli Amministratori, sia i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società controllate o partecipate.

Le Linee Guida di Politica per l'Amministratore Delegato che sarà nominato per il nuovo mandato tengono conto delle specifiche deleghe conferite in conformità allo Statuto, delle indicazioni contenute nel capitolo

“Contenuto e finalità della politica di remunerazione”, nonché dei livelli retributivi e delle best practice del mercato di riferimento.

2.6.1.1. Componente fissa

E' prevista la corresponsione di una componente fissa che deve essere sufficiente a remunerare l'Amministratore Delegato nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

La componente fissa lorda della remunerazione dell'Amministratore Delegato attualmente in carica riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione della Società, tenuto conto dell'emolumento complessivo approvato dall'Assemblea degli Azionisti per il Consiglio di Amministrazione come sopra rappresentato e in considerazione delle deleghe ad ella attribuite nell'Emittente e della qualifica di amministratore o presidente in società del Gruppo. Nello specifico, in data 8 agosto 2018, 29 ottobre 2018, 25 marzo 2019, 24 maggio 2019 e 29 aprile 2020 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato (i) di ripartire tra i suoi membri l'emolumento globale, per ciascuno degli esercizi 2018, 2019 e 2020 prevedendo per l'Amministratore Delegato un compenso in qualità di Amministratore pari a € 20.000 lordi annui e un compenso aggiuntivo per la particolare carica pari a € 80.000 lordi annui; (ii) di riconoscere all'Amministratore Delegato un compenso aggiuntivo ai sensi dell'art. 2389 III comma c.c. pari ad Euro 470.000 lordi annui (a decorrere dal 1 luglio 2019), e un compenso aggiuntivo ai sensi dell'art. 2389 III comma c.c. pari ad Euro 240.000 lordi annui (a decorrere dal 10 aprile 2020). Complessivamente, pertanto, all'Amministratore Delegato è riconosciuto da GHC un compenso fisso pari a € 810.000 lordi annui.

All'Amministratore Delegato attualmente in carica sono inoltre riconosciuti compensi da società controllate (in qualità di Consigliere e/o Presidente o Amministratore Unico) pari ad un importo complessivo di € 287.000 lordi annui.

Il compenso fisso complessivamente riconosciuto all'Amministratore Delegato in carica (comprensivo dei compensi da società controllate e tenuto conto del pro-rata temporis su due società controllate) nel 2020 è pertanto pari a € 1.091.139.

Per l'Amministratore Delegato attualmente in carica, è prevista una polizza D&O (*Directors' and Officers' Liability Insurance*).

Per l'Amministratore Delegato che sarà nominato per il nuovo mandato la remunerazione sarà deliberata dal nuovo Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni in relazione alle deleghe e agli incarichi conferiti tenendo conto dei benchmark del mercato di riferimento.

2.6.1.2. Componente variabile annuale

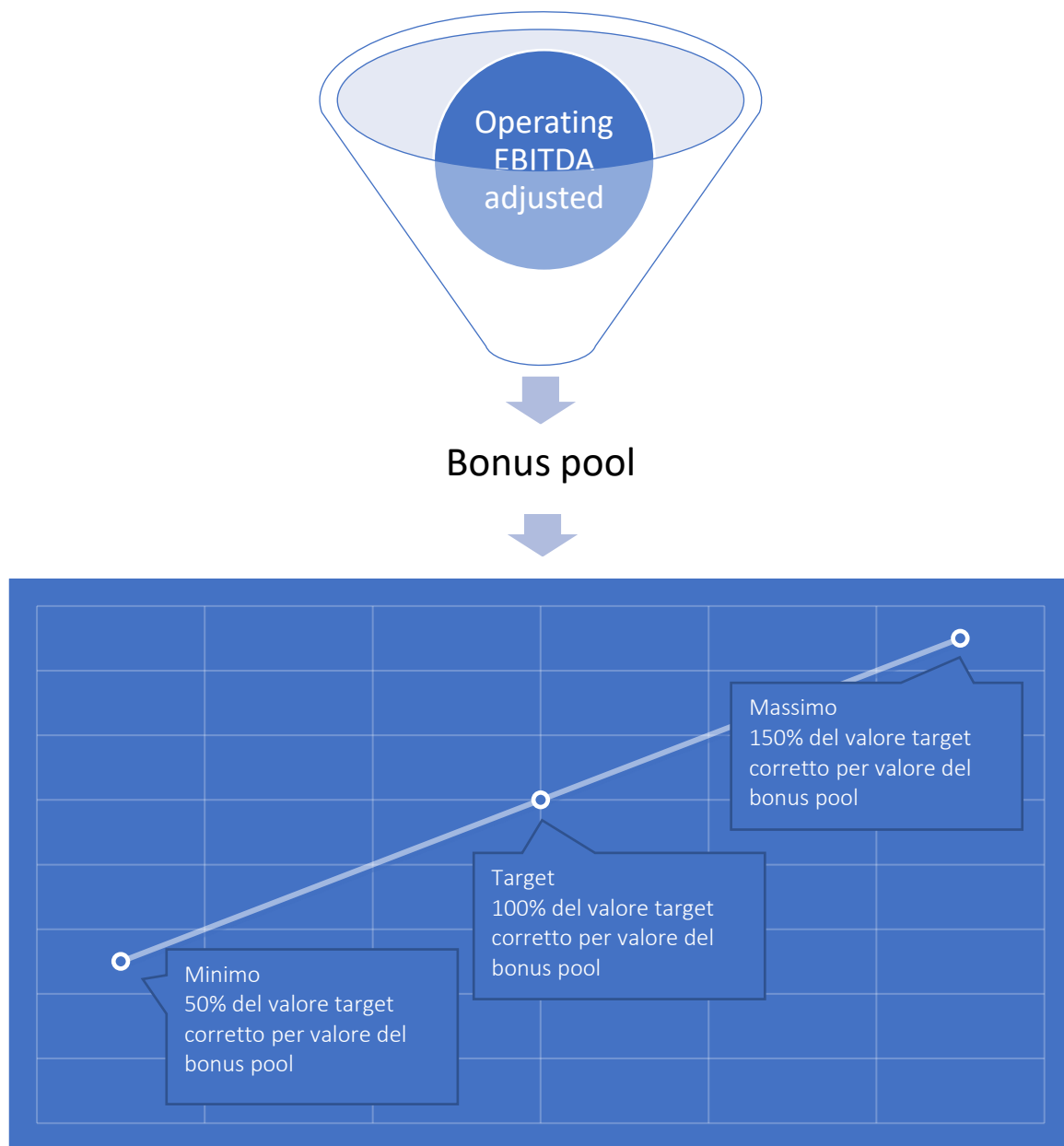
Per l'Amministratore Delegato attualmente in carica non è stata prevista la corresponsione di una componente variabile di breve termine.

Per l'Amministratore Delegato che verrà nominato per il nuovo mandato è previsto un Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine collegato al raggiungimento di un obiettivo di redditività che abilita il sistema premiale e determina il valore del bonus a disposizione (bonus pool) e da una serie di obiettivi previsti dal Piano Strategico, misurati ciascuno secondo la scala di performance che dà diritto ad un valore compreso tra il 50% e il 150% del valore maturabile in caso di pieno raggiungimento dei risultati, in rapporto al peso a essi assegnato.

Tale Piano prevede un compenso determinato con riferimento a un moltiplicatore collegato al punteggio di performance minimo, target e massimo, rispettivamente pari al 40%, al 80% e al 120% del compenso fisso (con esclusione degli emolumenti ricevuti dalle società controllate), in relazione ai risultati conseguiti da GHC nel periodo di performance.

Gli obiettivi 2021 deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2021 ai fini del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021 sono coerenti con le linee strategiche e il modello di business. La struttura e il peso dei diversi obiettivi sono rappresentati nello schema di seguito riportato.

La Politica sulla remunerazione 2021 conferma la crescente attenzione di GHC verso gli obiettivi ESG (Environmental, Social & Governance).



Condizione cancello e fattore determinante il bonus pool: OPERATING EBITDA adjusted Target consolidato GHC

35%	Operating EBITDA margin pro-forma
35%	Operazione straordinaria di M&A (<i>enterprise value</i> acquisito) nel rispetto di un rapporto PFN/EBITDA operativo inferiore a 3,5
30%	Obiettivi di ESG ovvero Aggiornamento del Codice Etico, Ampliamento dell'attività di Stakeholder Engagement. Formalizzazione di una Policy sui temi di Diversity & Inclusion, Analisi dell'efficienza energetica

In caso di cessazione del mandato come *good leaver* in corso d'anno la maturazione dell'incentivo avverrà su base *pro-rata temporis*, fermi restando il raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, senza quindi alcuna accelerazione del Piano

2.6.1.3. Componente variabile a medio-lungo termine

Le Linee Guida per l'Amministratore Delegato prevedono la partecipazione al piano di incentivazione variabile a medio- lungo termine "Piano di Performance Share 2021-2023" legato per il primo Ciclo ad indici di performance economica (*Operating EBITDA adjusted margin proforma medio ponderato 2021-2023*), di performance borsistica (*Total shareholder return vs TSR FTSE All Share*), di sostenibilità (Rating Standard Etichs e analisi efficientamento energetico). Per l'Amministratore Delegato il Piano sostituisce integralmente l'ultimo ciclo del Piano di Stock Grant 2019-2021.

Il Piano prevede l'assegnazione di Diritti a ricevere Azioni al verificarsi di determinati obiettivi. Tale Piano è volto a:

- allineare la remunerazione dei beneficiari agli interessi degli azionisti, anche in conformità alle indicazioni del Codice di Corporate Governance;
- fidelizzare le risorse umane ritenute rilevanti per il Gruppo;
- orientare il management verso decisioni che perseguano la creazione di valore del Gruppo nel medio-lungo termine.

Il piano prevede l'articolazione – in linea con le migliori pratiche di mercato – di tre cicli triennali e il differimento dell'attribuzione di una quota delle azioni per un periodo di 24 mesi.

Il Consiglio di Amministrazione può individuare gli obiettivi di *performance* specifici per ciascun ciclo triennali in linea con il Piano Strategico.

La componente variabile di medio-lungo periodo proposta per l'Amministratore Delegato è determinata in funzione di parametri economici predeterminati e non potrà superare il 150% della remunerazione fissa anche in caso di superamento di tutti gli obiettivi.

Con riferimento al 1° Ciclo gli obiettivi di *performance* che saranno assegnati all'Amministratore Delegato individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, sono i seguenti:

- *Operating EBITDA adjusted margin medio* del Gruppo GHC, misurato alla conclusione del periodo di *performance*;
- *Total Shareholder Return* relativo, misurato come differenza tra il *Total Shareholder Return* ("TSR") di Garofalo Health Care S.p.A. e il TSR dell'indice FTSE Italia *All Share* calcolato all'esito del periodo di *performance*;
- Obiettivo di sostenibilità composto dal miglioramento del rating "Standard Ethics" e dal livello di performance energetica ambientale.

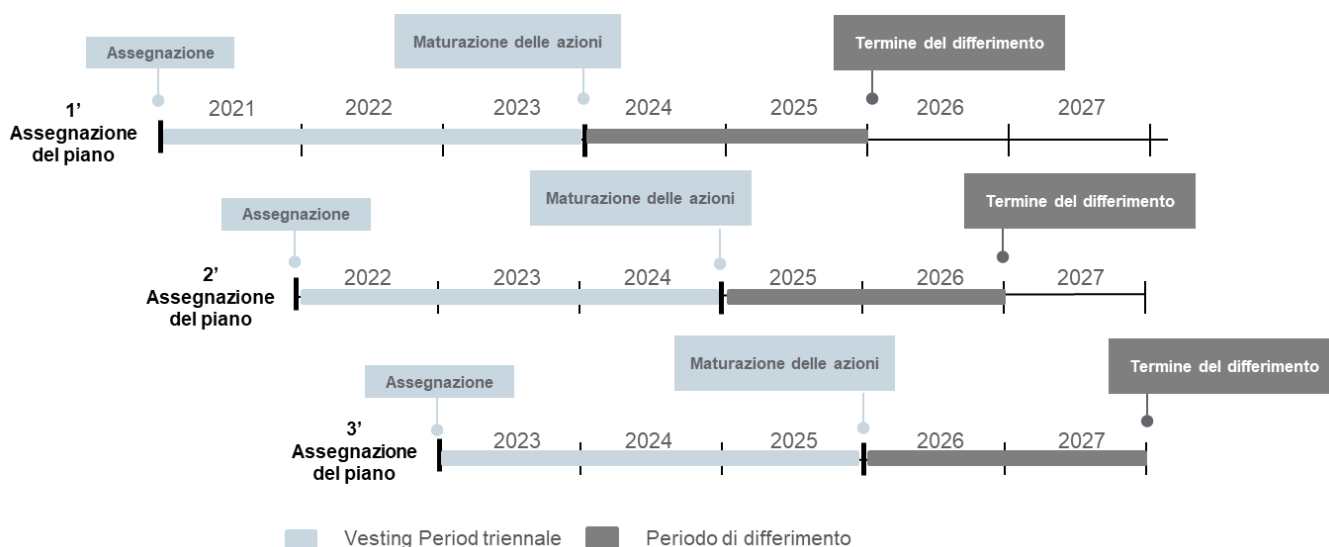
Peso	Area	KPI
60%	performance economico/finanziaria	Operating EBITDA adjusted margin proforma medio ponderato 2021-2023
25%	creazione di valore per gli azionisti	TSR Relativo vs Indice FTSE All Share
15%	performance in termini di sostenibilità	rating Standard Ethics + performance energetica ambientale

Qualora il numero di Azioni maturato complessivamente risulti – per effetto delle diverse performance collegate agli obiettivi - inferiore al 50% delle Azioni maturabili al *target* nessuna azione sarà attribuita.

E' inoltre previsto un *entry gate* rappresentato dal raggiungimento del livello minimo di Operating EBITDA adjusted margin proforma medio ponderato 2021-2023, il mancato raggiungimento del quale comporta la non attivazione del Piano e la perdita di ogni diritto attribuito ai sensi dello stesso.

Al termine del periodo di *performance* il numero delle azioni da attribuire all'Amministratore Delegato sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi di *performance* successivamente all'approvazione da parte della Assemblea degli Azionisti del bilancio di esercizio 2023.

Al fine di garantire un maggiore allineamento con gli interessi di lungo termine del Gruppo e una focalizzazione dell'attenzione del management sull'andamento del titolo, il 70% delle azioni attribuite saranno consegnate all'Amministratore Delegato e agli altri beneficiari al termine del triennio di durata del Piano mentre una quota pari al 30% saranno differite di 24 mesi.



In conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, l'Amministratore Delegato (come gli altri membri del CdA destinatari del Piano) avrà l'obbligo di mantenere continuamente fino al termine del mandato in corso un numero di azioni almeno pari al 25% delle azioni attribuite (*lock-up*). Durante il periodo di *lock-up* l'Amministratore Delegato godrà dei dividendi eventualmente distribuibili e potrà esercitare i diritti di voto a sé spettanti.

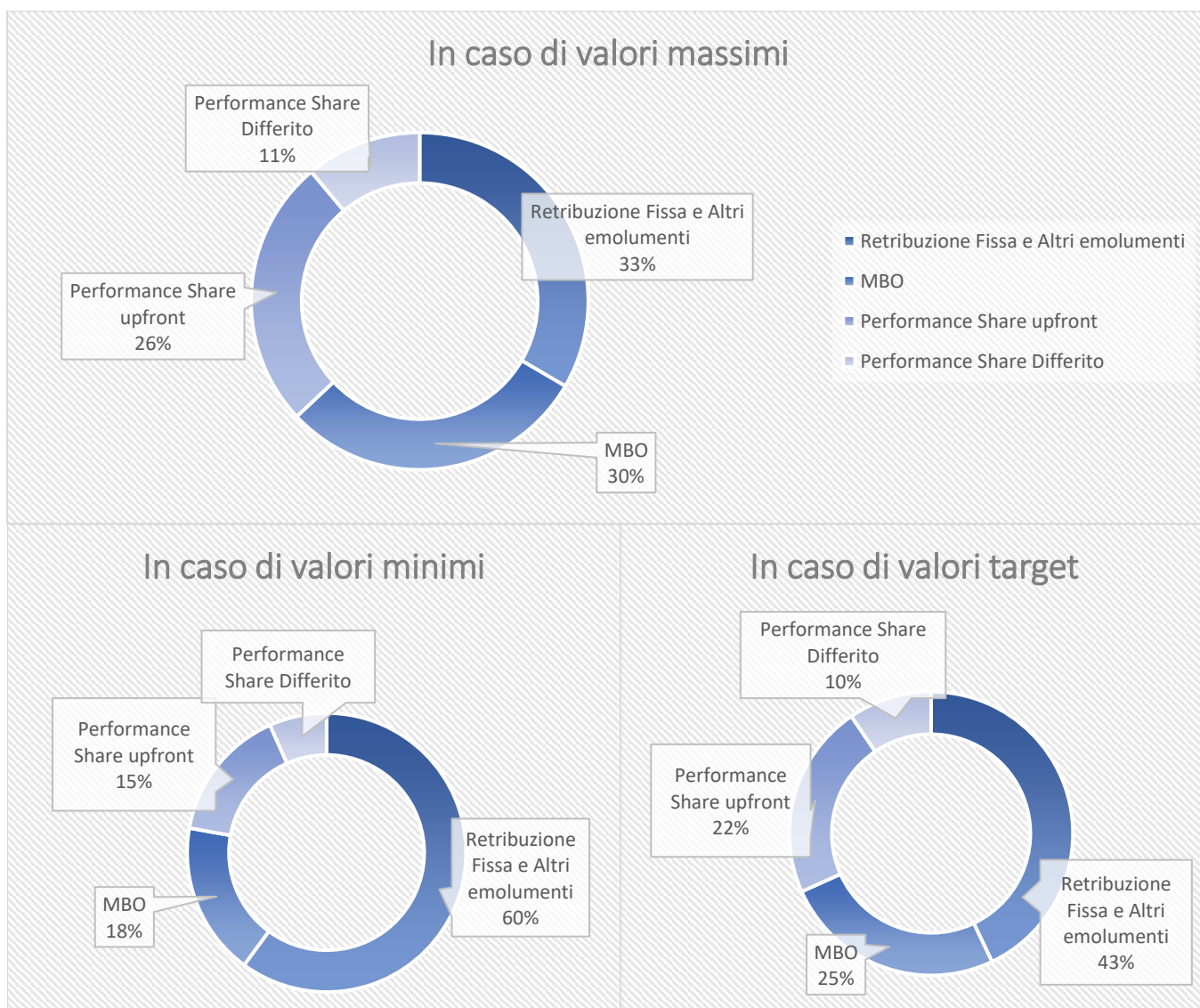
Il Piano prevede inoltre una clausola di *claw back* in forza della quale la Società ha il diritto di non erogare ovvero di chiedere la restituzione del controvalore delle azioni eventualmente attribuite in base al Piano qualora le stesse siano state percepite sulla base di dati che in seguito risultino errati o falsati, comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, al Codice Etico o ai regolamenti aziendali applicabili da cui sia derivata una perdita significativa per una delle società del Gruppo, ovvero comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno di una società del Gruppo.

In caso di cessazione del mandato in ipotesi di "*good leaver*" prima della data di consegna della lettera di attribuzione delle Azioni, la maturazione dei diritti (e quindi l'attribuzione delle Azioni) avverrà su base *pro-rata temporis*, fermi restando il superamento dell'*Entry Gate* e la verifica del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, senza quindi alcuna accelerazione del Piano. In relazione alla quota differita, nel caso in cui la cessazione del mandato come *good leaver* avvenga nel corso del periodo di differimento, l'attribuzione verrà interamente anticipata. In tutti gli altri casi di cessazione del mandato (cd. ipotesi di *bad leaver*) prima della attribuzione delle Azioni è prevista la perdita di tutti i diritti assegnati, salva diversa determinazione del Consiglio in presenza di circostanze particolari.

Per maggiori informazioni sul Piano di Performance Share 2021-2023 si rinvia al relativo Documento Informativo redatto in conformità all'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti Consob messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società www.garofalohealthcare.com, nelle sezioni "Governance/Assemblea degli azionisti" e "Governance/Remunerazione".

2.6.1.4. Pay-mix

Alla luce delle componenti retributive appena descritte, il *Pay-mix* da Linee Guida dell'Amministratore Delegato per il 2021, nell'ipotesi di conseguimento dei risultati al livello massimo, risulta pari a quanto di seguito rappresentato:



2.6.1.5. Benefici non monetari (benefits)

Per l'Amministratore Delegato è prevista una copertura assicurativa D&O e l'assegnazione di un dispositivo telefonico.

La Società può comunque riconoscere agli Amministratori esecutivi incluso l'Amministratore Delegato l'attribuzione di altri benefici non monetari, definiti in linea con la prassi e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti. Tra i benefici non monetari sono inclusi: dispositivi telefonici, auto, polizze vita, polizze infortuni, coperture assicurative D&O, coperture sanitarie integrative.

2.6.1.6. *Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro*

Non è previsto in favore dell'Amministratore Delegato un trattamento in caso di cessazione della carica. Non sono previsti patti di non concorrenza, nè l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari, ovvero la stipula di contratti di consulenza dopo la cessazione del rapporto.

2.6.2. **Altri Amministratori esecutivi**

La remunerazione degli Amministratori esecutivi diversi dall'Amministratore Delegato (gli "Altri Amministratori Esecutivi") è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo di breve periodo e la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo. Detta remunerazione è composta da una componente fissa e da una eventuale componente variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non economica preventivamente indicati e determinati in coerenza con la Politica di Remunerazione.

2.6.2.1. *Componente fissa*

La componente fissa è sufficiente a remunerare gli Altri Amministratori Esecutivi nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Per gli Amministratori esecutivi che saranno nominati nell'Assemblea del 30 aprile 2021 le Linee Guida sulla remunerazione per il nuovo mandato 2021-2023, approvate dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2021, prevedono la definizione di compensi coerenti con la complessità del ruolo e l'impegno richiesto, in linea con i benchmark di mercato.

Per uno dei tre amministratori esecutivi attualmente in carica è prevista anche retribuzione fissa come dirigente ed ulteriori compensi per gli incarichi ricoperti in altre società del gruppo.

Per due amministratori esecutivi attualmente in carica è previsto invece un compenso fisso unico per l'incarico ricoperto come amministratori in società del gruppo.

Si ricorda che per gli "Altri Amministratori esecutivi", è prevista una polizza D&O (*Directors' and Officers' Liability Insurance*).

2.6.2.2. *Componente variabile a breve termine*

Gli amministratori esecutivi, di norma, non sono destinatari di una componente variabile della remunerazione; l'unica eccezione è costituita da uno degli amministratori esecutivi attualmente in carica per il quale è prevista l'inclusione tra i destinatari della componente variabile di breve termine in funzione di predeterminati obiettivi annuali per la realizzazione di progetti specifici anche a valenza pluriennale. Il bonus erogato non potrà superare il 70% del compenso.

Di seguito i dettagli del piano:

- ad ogni beneficiario viene consegnata annualmente una scheda obiettivi, costituita da *KPI* quantitativi e qualitativi; possiamo ricondurre la tipologia degli obiettivi individuali alla base del piano nei seguenti 3 *cluster*:
 - obiettivi collegati alla linea strategica di Gruppo;
 - obiettivi trasversali comuni a più funzioni;
 - obiettivi legati al ruolo organizzativo;

- La Società adotta per la liquidazione del bonus il criterio di corrispondere il pagamento dell'importo maturato in base al raggiungimento degli obiettivi di performance a condizione che il beneficiario sia in forza al momento del pagamento e non dimissionario, salvo diversi accordi individuali.

2.6.2.3. *Componente variabile a medio-lungo*

Le Linee Guida per gli Amministratori esecutivi, in aggiunta all'Amministratore Delegato, prevedono di includere tali Amministratori tra i beneficiari del piano di incentivazione variabile a medio-lungo termine "Piano di Performance Share 2021-2023".

2.6.2.4. *Benefici non monetari (benefits)*

La Società può comunque riconoscere agli Amministratori esecutivi l'attribuzione di altri benefici non monetari, definiti in linea con la prassi e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti. Tra i benefici non monetari sono inclusi: dispositivi telefonici, auto, polizze vita, polizze infortuni, coperture assicurative D&O, coperture sanitarie integrative.

2.6.2.5. *Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro*

Non sono previsti in favore degli Altri Amministratori Esecutivi dei trattamenti in caso di cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro ad eccezione - per quanto riguarda uno degli amministratori esecutivi che ha altresì in essere un rapporto di lavoro dirigenziale - di quanto previsto in base alla legge e alla contrattazione collettiva di riferimento. Non sono inoltre previsti patti di non concorrenza, nè l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari, ovvero la stipula di contratti di consulenza dopo la cessazione del rapporto.

2.7. La politica di remunerazione del Direttore Generale

La remunerazione del Direttore Generale nominato con effetto dal 1° maggio 2021 sarà composta da una parte fissa prevalente e da una parte legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non economica di breve e/o di medio-lungo termine (il *Piano di Performance Share 2021-2023*) preventivamente indicati e determinati in coerenza con la Politica di Remunerazione.

2.7.1. *Componente fissa*

La componente fissa del compenso attribuito al Direttore Generale sarà in linea con il mercato e sarà articolata in modo tale da remunerare adeguatamente le competenze, l'impegno e l'attività prestata su base continuativa.

2.7.2. *Componente variabile annuale*

Il Direttore Generale sarà titolare di una componente variabile di breve termine annuale in funzione di specifici obiettivi quali-quantitativi oggettivamente verificabili e misurabili, assegnati a livello individuale.

Di seguito i dettagli del piano:

- al Direttore Generale verrà consegnata annualmente una scheda obiettivi, costituita da *KPI* quantitativi e qualitativi riconducibili ai seguenti 3 *cluster*:
 - obiettivi collegati alla linea strategica di Gruppo;
 - obiettivi trasversali comuni a più funzioni;
 - obiettivi legati al ruolo organizzativo;
- gli obiettivi saranno concordati a livello contrattuale;
- gli obiettivi annuali verranno comunicati dall'Amministratore Delegato e formalizzati in una apposita comunicazione individuale; il bonus erogato non potrà superare il 37,5% del compenso fisso.

il bonus eventualmente maturato sarà pagato entro 1 mese dall'approvazione del bilancio consolidato annuale della Società; la Società adotta per la liquidazione del bonus il criterio di corrispondere il pagamento dell'importo maturato in base al raggiungimento degli obiettivi di performance a condizione che il Direttore Generale sia in forza al momento del pagamento e non abbia comunicato il recesso dal contratto, salvo diversi accordi individuali.

2.7.3. Componente variabile a medio-lungo termine

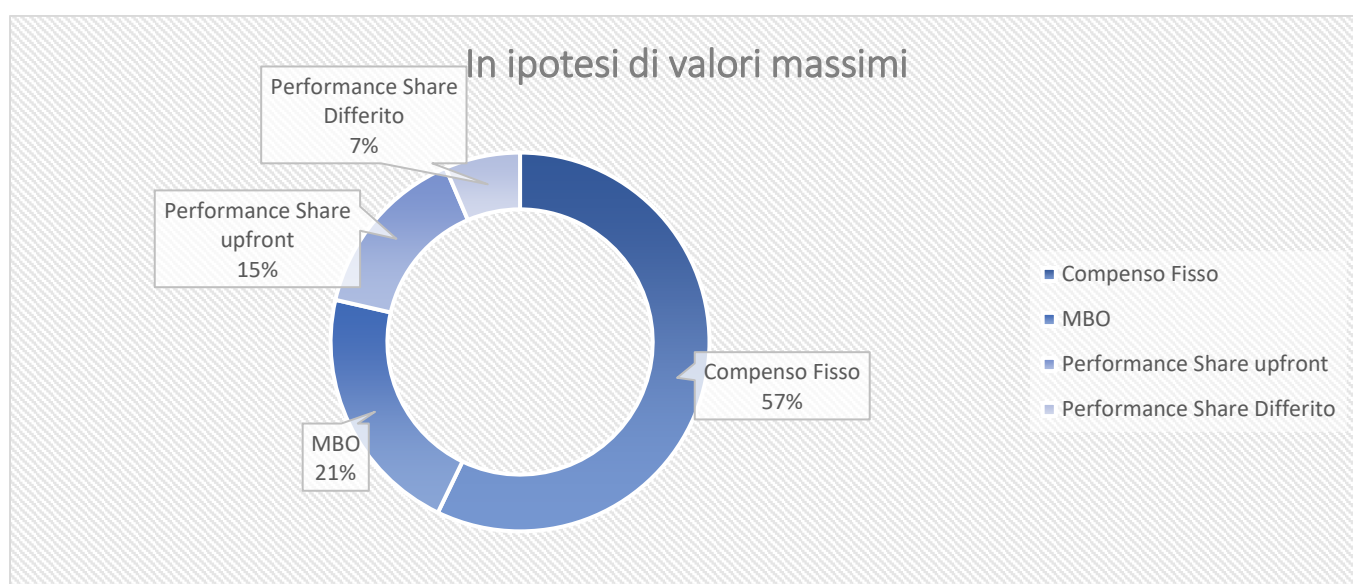
Per contribuire alla creazione di valore nel medio-lungo periodo, il Direttore Generale parteciperà altresì al piano di incentivazione variabile a medio-lungo termine (il *Piano di Performance Share 2021-2023*). Tale piano prevede le stesse caratteristiche già descritte per l'Amministratore Delegato, a cui si rimanda, ad eccezione dei limiti massimi.

I limiti massimi previsti all'erogazione della componente variabile di medio-lungo periodo sono pari ad un massimo al 37,5% del compenso fisso annuo.

In caso di cessazione del rapporto dovuta ad ipotesi di *good leaver* prima della data di consegna della attribuzione delle Azioni, la maturazione dei diritti (e quindi l'attribuzione delle Azioni) avverrà su base *pro-rata temporis*, fermi restando il superamento dell'*Entry Gate* e la verifica del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, senza quindi alcuna accelerazione del Piano. In relazione alla quota differita, nel caso in cui la cessazione del rapporto come *good leaver* avvenga nel corso del periodo di differimento, l'attribuzione verrà interamente anticipata. In tutti gli altri casi di cessazione del rapporto (cd. ipotesi di *bad leaver*) prima della attribuzione delle Azioni è prevista la perdita delle Azioni non ancora attribuite, salva diversa determinazione del Consiglio in presenza di circostanze particolari.

2.7.4. Pay-mix

Alla luce delle componenti retributive appena descritte, le Linee Guida che ispireranno il *Pay-mix* medio del Direttore Generale per il 2021, nell'ipotesi di conseguimento dei risultati al livello massimo, risulta pari a quanto di seguito rappresentato:



Nel Pay-mix rappresentato, la componente di incentivazione di medio-lungo termine (*Piano di Performance Share 2021-2023*), è stata calcolata considerando un limite massimo annuale dell'assegnazione pari al 37,5% del compenso fisso.

2.7.5. Benefici non monetari (benefits)

La Società può riconoscere al Direttore Generale l'attribuzione di ulteriori benefici non monetari, definiti in linea con la prassi e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti. Tra i benefici non monetari

sono inclusi: dispositivi telefonici, auto, polizze vita, polizze infortuni, coperture assicurative D&O, coperture sanitarie integrative.

2.7.6. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Non saranno previsti in favore del Direttore Generale trattamenti in caso di risoluzione del rapporto di collaborazione. Non saranno previsti patti di non concorrenza, nè l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari, ovvero la stipula di contratti di consulenza dopo la cessazione del contratto.

2.8. La politica di remunerazione dei Membri del Collegio Sindacale

2.8.1. Componente fissa

In data 31 luglio 2018 l'Assemblea ordinaria degli Azionisti ha deliberato di determinare per la remunerazione del Collegio Sindacale attualmente in carica un importo complessivo, per ciascun esercizio, pari ad Euro 70.000, di cui Euro 30.000 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 20.000 per la carica di sindaco effettivo.

La remunerazione del Collegio Sindacale della Società è commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto, nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società, coerentemente con quanto indicato all'art. 5 Raccomandazione 30 del Codice di Corporate Governance

Seconda sezione: Compensi corrisposti 2020

Introduzione

La presente Sezione fornisce informazioni circa gli eventi e le attività svolte nel 2020, dando *disclosure* circa i compensi corrisposti nel corso del medesimo Esercizio. Con particolare riferimento alle componenti variabili maturate sulla base dei risultati di *performance* 2020, viene fornita informazione in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi sottostanti. Tale scelta risponde alla volontà di GHC di fornire al mercato, e ai propri Azionisti e *stakeholder* un'informativa ancor più chiara e trasparente

La presente Sezione, articolata in due parti, illustra nominativamente i compensi, a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma, erogati in favore dei soggetti che hanno ricoperto la carica di membro del Consiglio di Amministrazione, membro del Collegio Sindacale nonché, in aggregato, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'esercizio 2020. La ragione per cui i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono indicati in aggregato risiede nella circostanza che nessuno di essi ha percepito nell'Esercizio 2020 un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso attribuito all'Amministratore Delegato.

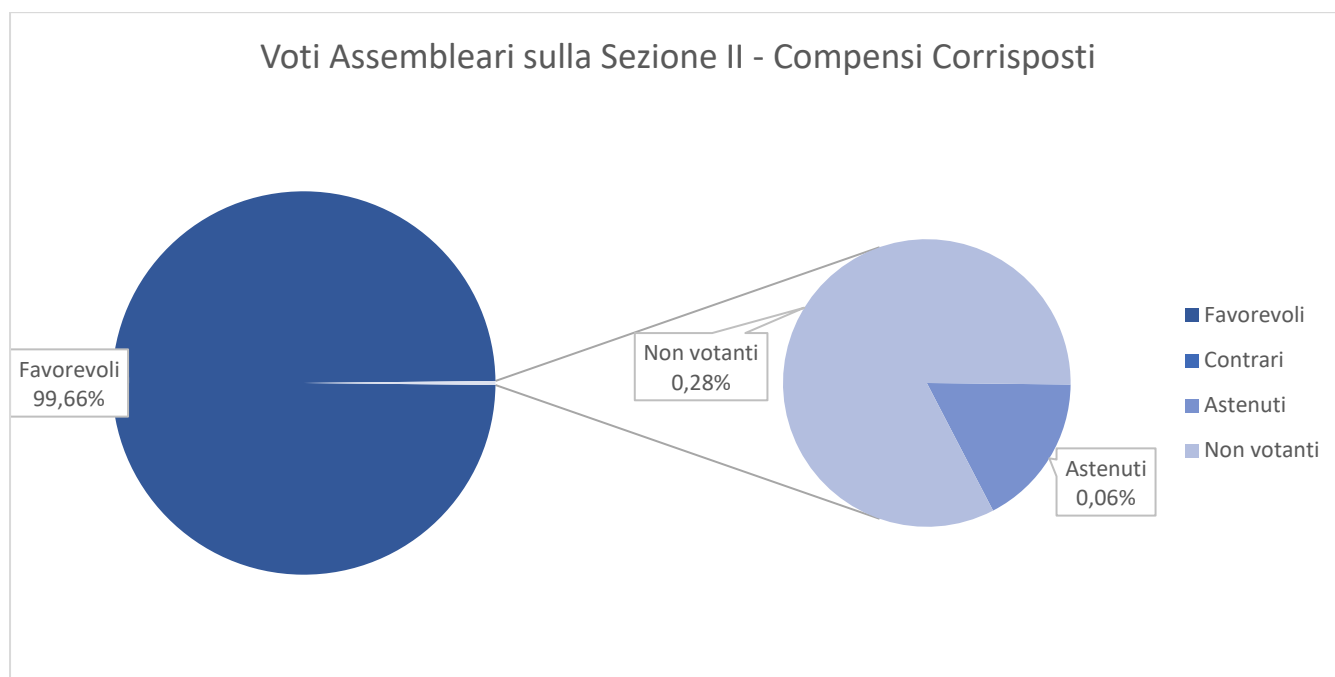
Attuazione della Politica sulla Remunerazione 2020

L'evoluzione dello scenario globale derivante dall'emergenza epidemiologica da Covid-19 e i suoi impatti sull'ambito di azione del Gruppo hanno posto l'esigenza di compiere una riflessione generale sulle scelte di Politica di Remunerazione previste per il 2020 per fronteggiare l'emergenza e le relative ricadute sul business. Il peculiare scenario globale caratterizzante l'anno di riferimento ha richiesto quindi alla Società di accompagnare l'attuazione della propria Politica sulla Remunerazione con un'attenta analisi.

La Politica 2020 è stata oggetto di verifica da parte del Comitato Nomine e Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Corporate Governance, confermandone la coerenza e la consistenza con le decisioni di cui alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione e alle relative delibere assembleari, ove previste. In particolare, a fronte di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione, la Politica di Remunerazione 2020 è stata attuata, in favore dei soggetti destinatari, attraverso le componenti previste dalla stessa (cfr. Sezione I, Capitolo 2 della Relazione sulla Remunerazione 2020), ovvero, ove applicabili:

- una componente come Consigliere di Amministrazione;
- una componente come Amministratore investito di particolari cariche;
- una componente fissa annua lorda (RAL);
- una componente per la partecipazione a Comitati;
- una componente di medio-lungo termine
- una componente di breve termine
- *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Votazioni assembleari – Sezione II



L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2020 si è espressa in maniera favorevole in merito alla Sezione II della Relazione sulla politica in materia di Remunerazione 2020 e sui compensi corrisposti. Il grafico evidenzia i risultati della votazione.

L'esito positivo riscontrato nella votazione del 2020 e le risultanze delle votazioni degli anni precedenti hanno stimolato un'attenta attività di analisi, in relazione alle indicazioni fornite dagli azionisti e dai *Proxy Advisor*, al fine di identificare le aree di miglioramento da introdurre con riferimento alla Politica in materia di remunerazione.

Attività del Comitato Nomine e Remunerazioni

Nel corso dell'Esercizio 2020, il Comitato Nomine e Remunerazioni, si è riunito 10 volte con la partecipazione attiva dei membri del Comitato, nello specifico:



Nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali di volta in volta necessarie

Voci che compongono la remunerazione

È fornita di seguito una completa rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica in materia di remunerazione di riferimento.

* * *

L'Assemblea ordinaria della Società ha deliberato un compenso complessivo fisso a favore del Consiglio di Amministrazione di Euro 355.000,00 annui ed ha altresì deliberato di determinare per la remunerazione del Collegio Sindacale un importo complessivo, per ciascun esercizio, pari ad Euro 70.000,00, di cui Euro 30.000,00 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 20.000,00 per la carica di sindaco effettivo.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di ripartire tra i suoi membri il suddetto emolumento globale di Euro 355.000 e ha riconosciuto un compenso aggiuntivo all'Amministratore Delegato (in virtù delle deleghe conferite) ed ai Consiglieri non esecutivi indipendenti (in quanto componenti dei Comitati endo-consiliari) come segue:

- al Presidente del Consiglio (Amministratore non esecutivo) Alessandro Maria Rinaldi un importo pari ad Euro 35.000,00 annui;
- all'Amministratore Delegato Maria Laura Garofalo un importo pari ad Euro 810.000 annui;
- agli Amministratori esecutivi Claudia Garofalo, Umberto Suriani, Giuseppe Giannasio un importo pari ad Euro 20.000,00 annui;
- agli Amministratori non esecutivi Patrizia Crudetti, Alessandra Rinaldi Garofalo e Nicola Colavito un importo pari ad Euro 20.000,00 annui;
- agli Amministratori non esecutivi e indipendenti un importo pari ad Euro 20.000,00 annui, maggiorato dei seguenti ulteriori importi: Federico Ferro Luzzi pari a Euro 23.500,00 annui, Franca Brusco pari a Euro 23.000,00 annui, Grazia Bonante pari a Euro 19.000,00 annui.

* * *

Voci che compongono la remunerazione per l'esercizio 2020

Componenti del Consiglio di Amministrazione

- Alessandro Maria Rinaldi (Presidente): un compenso fisso annuale come presidente del consiglio di amministrazione dell'Emittente e un compenso come membro del consiglio di amministrazione di tre società controllate;
- Maria Laura Garofalo (Amministratore delegato): un compenso fisso annuale come consigliere e come Amministratore Delegato dell'Emittente; un compenso variabile medio-lungo termine; un compenso come membro e/o presidente del consiglio di amministrazione e/o amministratore unico di n. 20 società controllate;
- Claudia Garofalo (Consigliere): un compenso fisso annuale come consigliere dell'Emittente; un compenso variabile di breve termine; un compenso variabile di medio-lungo termine; una retribuzione fissa come dirigente della Società; un compenso come Amministratore Unico e/o membro del consiglio di amministrazione di n. 10 società controllate;
- Umberto Suriani (Consigliere): un compenso fisso annuale come consigliere dell'Emittente; un compenso variabile di breve termine; un compenso variabile di medio lungo termine; un compenso

come membro del consiglio di amministrazione e/o amministratore delegato di n. 6 società controllate;

- Giuseppe Giannasio (Consigliere): un compenso fisso annuale come consigliere dell'Emittente; un compenso come membro del consiglio di amministrazione di n. 3 società controllate;
- Federico Ferro Luzzi (Consigliere): un compenso fisso annuale come consigliere dell'Emittente; un compenso come presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni e come membro del Comitato Controllo e Rischi;
- Franca Brusco (Consigliere): un compenso fisso annuale come consigliere dell'Emittente; un compenso come presidente del Comitato Controllo e Rischi e come membro del Comitato Nomine e Remunerazioni;
- Grazia Bonante (Consigliere): un compenso fisso annuale come consigliere dell'Emittente; un compenso come membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Nomine e Remunerazioni;
- Alessandra Rinaldi Garofalo (Consigliere): un compenso fisso annuale come consigliere dell'Emittente; un compenso come membro del consiglio di amministrazione di una società controllata;
- Nicola Colavito (Consigliere): un compenso fisso annuale come consigliere dell'Emittente.

Componenti del Collegio Sindacale

- Alessandro Musaio (Presidente): un compenso fisso annuale come Presidente del collegio sindacale; ed un compenso come Presidente del Collegio Sindacale di quattro controllate;
- Francesca di Donato (Sindaco effettivo): un compenso fisso annuale come sindaco; ed un compenso come sindaco di una controllata;
- Giancarla Branda (Sindaco effettivo): un compenso fisso annuale come sindaco; ed un compenso come sindaco di una controllata. Carica cessata il 1° ottobre 2020;
- Andrea Bonelli (sindaco effettivo), in carica dalla cessazione della carica del Sindaco effettivo Giancarla Branda: un compenso fisso annuale come sindaco ed un compenso come sindaco di una controllata.

Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

N. 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti della Società: una retribuzione fissa come dirigente della Società; un compenso variabile di breve termine; un compenso variabile di medio-lungo termine e (relativamente a 1 Dirigente) un compenso come membro del consiglio di amministrazione di società controllate.

Un Dirigente con Responsabilità Strategiche è anche Amministratore della Società Emittente.

* * *

Incentivazione variabile

Incentivazione variabile di breve termine

I risultati della Società inerenti l'esercizio 2020, valutati e approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni nella riunione del 16 marzo 2021, hanno condotto alla determinazione di un livello di *performance* mediamente pari al 50% con riferimento alla componente variabile da riconoscere agli Amministratori esecutivi e ai DRS.

Il risultato economico e il livello di *performance* raggiunto dal parametro che rappresenta il principale elemento che giustifica il bonus pool è risultato essere inferiore rispetto al target in considerazione di una serie di fattori eccezionali riconducibili agli extra costi covid 2019.

In coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2020 il livello di *performance* raggiunto per il 2020 ha consentito l'attivazione del sistema di incentivazione di breve termine ma collocandosi appena sotto il livello target definito dal Consiglio di Amministrazione del 30 luglio 2020 in sede di Revised Budget, ha determinato l'erogazione del premio in misura pari al 50% al netto di eventuali fattori di correzione in negativo legato al non raggiungimento degli obiettivi personali.

Incentivazione variabile di Medio-Lungo Termine

In coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2020 e le condizioni del Piano di Stock Grant 2019-2021, il Consiglio di Amministrazione in data 2 dicembre 2020 ha approvato il numero di Azioni oggetto dell'attribuzione 2020 in favore dell'Amministratore Delegato, pari a 59.814 Azioni ordinarie della Società, equivalenti a circa il 54% della remunerazione fissa misurata ad inizio del periodo di performance.

Per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche, nell'ambito del Piano di Stock Grant 2019-2021, è stata attuata l'attribuzione 2020 per un numero di Azioni pari a 11.333, in base ai livelli di incentivazione *target* fissati dal Piano. Il numero di Azioni da attribuire a ciascun beneficiario è determinato sulla base di un valore pari a una *percentuale* predefinita della remunerazione fissa connessa al ruolo ricoperto e rispetto al prezzo di assegnazione delle Azioni pari a 3,65 come da Regolamento al Piano di Stock Grant 2019-2021 approvato dall'Assemblea dei Soci il 26 settembre 2018.

Le Azioni oggetto dell'attribuzione in favore dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono riportate nella Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999, secondo quanto richiesto ai sensi dell'art. 84-*bis* (Allegato 3A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella n. 3A del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2020".

Benefits

Nella Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2020" è riportato il valore dei *benefit* riconosciuti nel 2020, secondo un criterio di imponibilità fiscale; in particolare tali valori si riferiscono ai seguenti *benefit*: (i) contribuzione annua al fondo di previdenza complementare Mario Negri; (ii) contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa Fasdac + polizza; (iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo (valore annuo al netto del contributo a carico dell'assegnatario); (iv) convenzione Antonio Pastore.

Strumenti accessori alla remunerazione

Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto ovvero compensi per impegni di non concorrenza

Non sono in essere contratti di lavoro stipulati dai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche con l'Emittente o con altre società del Gruppo che prevedano il pagamento di un'indennità di fine rapporto in aggiunta o in termini differenti da quanto previsto dalla legge e/o dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile, fatto salvo quanto previsto per il CFO di Garofalo Health Care S.p.A. (come rappresentato nella Sezione I del documento relativo alla politica del 2020).

Nel corso del 2020 sono state deliberate e/o erogate indennità di fine carica a favore degli Amministratori e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Non sono in essere patti di non concorrenza.

Variazione annuale dei compensi della società

La Società condivide l'obiettivo di una sempre maggiore *disclosure* della remunerazione dell'Amministratore Delegato e del continuo monitoraggio del rapporto tra la sua remunerazione e quella del resto della popolazione

La variazione annuale dei compensi è stata monitorata rispetto agli esercizi 2019 e 2020.

La struttura retributiva adottata dalla Società remunera ad un livello adeguato le competenze, l'esperienza e il contributo richiesto rispetto i diversi ruoli ricoperti, considerando gli obiettivi assegnati e i risultati raggiunti.

In linea con il requisito normativo introdotto da Consob con l'aggiornamento del Regolamento Emittenti del dicembre 2020, alla luce dei livelli di remunerazione sopra evidenziati, si riporta di seguito la tabella di confronto della variazione annuale di:

- remunerazione totale dell'Amministratore Delegato, del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli altri Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale.
- Remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno (*full time equivalent*) ad esclusione dell'Amministratore Delegato.

Variazione annuale dei compensi

Consiglio di Amministrazione		2020	2019 vs 2020
Nominativo	Carica		
Alessandro Maria Rinaldi	Presidente del Consiglio di Amministrazione	67.500,00	29%
Maria Laura Garofalo	Amministratore Delegato	1.091.139	5%
Claudia Garofalo	Amministratore esecutivo	148.000,00	1%
Umberto Suriani	Amministratore esecutivo	290.000,00	0%
Patrizia Crudetti	Amministratore esecutivo	20.000,00	0%
Giuseppe Giannasio	Amministratore esecutivo	80.000,00	84%
Alessandra Rinaldi Garofalo	Amministratore non esecutivo	35.000,00	7%
Nicola Colavito	Amministratore non esecutivo	20.000,00	0%
Franca Brusco	Amministratore indipendente	43.000,00	93%
Federico Ferro-Luzzi	Amministratore indipendente	43.500,00	93%
Grazia Bonante	Amministratore indipendente	39.000,00	101%
Collegio Sindacale			
Alessandro Musaio	Presidente	73.156,17	78%
Giancarla Branda	Sindaco effettivo	22.500,00	8%
Francesca di Donato	Sindaco effettivo	30.000,00	14%
Andrea Bonelli	Sindaco effettivo	7.500,00	
Performance			
Ricavi		€210,8M	7.3%
Operating EBITDA Adjusted		€34,0M	-10.99%
Remunerazione media dei dipendenti			
Definizione perimetro	Dipendenti Garofalo Health Care S.p.A.	72.360	-8.3% ²

² Si segnala che il numero dei dipendenti di GHC è variata da 14 dipendenti nel 2019 a 18 dipendenti nel 2020

Dettaglio compensi 2020

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2020 a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla Società e dalle altre società del Gruppo, utilizzando le tabelle di seguito predisposte, secondo quanto previsto dal Regolamento Emittenti Consob.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 84-*quater* e dall'Allegato 3A, Schema 7-*ter* del Regolamento Emittenti Consob, la Relazione include una tabella che indica le partecipazioni, detenute nella Società e nelle sue controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, sulla base delle informazioni risultanti dal libro soci, delle comunicazioni ricevute ovvero delle informazioni acquisite dagli stessi membri degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Legenda

Nei “**Compensi fissi**” sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla 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.

I “**Compensi per la partecipazione a comitati**” vanno indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l’amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Nella colonna “**Bonus e altri incentivi**” sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell’esercizio per obiettivi realizzati nell’esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna “**Partecipazione agli utili**”, l’ammontare è indicato per competenza anche se l’approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna “**Benefici non monetari**” è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Nella colonna “**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**” sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell’esercizio finanziario considerato, con riferimento all’esercizio nel corso del quale è intervenuta l’effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell’eventuale corresponsione di benefici non monetari, l’importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all’assunzione di impegni di non concorrenza. L’importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell’impegno di non concorrenza e la data dell’effettivo pagamento.

Nella colonna “**Altri compensi**” sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell’organo di amministrazione, nell’ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna “**Fair value dei compensi equity**” è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

Nella colonna (6) “**Totale**” sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

(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 rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Alessandro M. Rinaldi (*)	Presidente	31/07/2018	Approvazione bilancio al 31/12/2020									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			35.000,00						35.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate (importo indicato è in ragione di anno)			32.500,00						32.500,00		1.000,00
(III) Totale				67.500,00						67.500,00		1.000,00

(*) Il compenso fisso del Presidente Prof. Alessandro Maria Rinaldi (I) nella società che redige il bilancio include la componente per la carica di Consigliere (pari ad Euro 20.000 annui) e la componente per l'incarico di Presidente del Consiglio d'Amministrazione (Euro 15.000 annui); (II) i compensi derivanti dalle società controllate sono così ripartiti: Rugani Hospital s.r.l. (pari ad Euro 10.000) - Consigliere di Amministrazione nominato in data 14.09.2018; Casa di Cura Prof. Nobili S.p.A. Nominato Consigliere di Amministrazione in data 14.09.2018 (pari ad Euro 10.000 dal 01/01/2020 al 31/12/2020 oltre al TFM del 10% dal 01/01/2020 al 31/12/2020; Ospedali Privati Riuniti S.r.l.(pari ad Euro 12.500 dal 04/03/2020 al 31/12/2020) – Nominato Consigliere d'Amministrazione in data 04/03/2020

(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 rapporto di lavoro (***)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Maria Laura Garofalo (*)	Amministratore delegato	31/07/2018	Approvazione bilancio al 31/12/2020									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			744.904						744.904	306.245,12	
(II)	Compensi da controllate e collegate (importo indicato è in ragione di anno)			346.234						346.234		1.000,00
(III) Totale				1.091.139						1.091.139		1.000,00

(*) Il compenso fisso dell'Amministratore Delegato Avv. Maria Laura Garofalo (i) nella società che redige il bilancio la componente per l'incarico di Amministratore Delegato (pari ad un totale di Euro 732.410,96 annui, così composti: euro 20.000 per la carica di Consigliere, 80.000 per la particolare carica, 470.000 ai sensi dell'art. 2389 III comma c.c., 174.904,10 dal 10/04/2020 al 31/12/2020 (ii) i compensi derivanti dalle società controllate sono così pari a 346.234,49 e sono così ripartiti: L'Eremo di Miazzina S.r.l. (pari ad Euro 20.000 dal 01/01/2020 al 31/12/2020) - Nominata Presidente del CdA in data 14.09.2018; Casa di Cura Villa Berica S.p.A. (pari ad Euro 20.000 dal 01/01/2020 al 31/12/2020 – Nominata Presidente del CdA in data 14.09.2018; Hesperia Hospital Modena S.r.l. (pari ad Euro 15.000 dal 01/01/2020 al 31/12/2020 Consigliere nominata il 20/09/2018); Rugani Hospital S.r.l. (pari ad Euro 20.000) – Nominata Presidente del CdA in data 14.09.2018; Gruppo Fides: Centro di Riabilitazione S.r.l. (pari ad Euro 20.000) – Nominata Presidente in data 21.06.2017 fino al 10/04/2020; in data 10/04/2020 è stata confermata nella carica di Presidente con lo stesso emolumento di euro 20.000 annui; Fides Medica S.r.l. (pari ad Euro 20.000) – Nominata Presidente del CdA in data 21.06.2017 fino al 10/04/2020; in data 10/04/2020 è stata confermata nella carica di Presidente con lo stesso emolumento di euro 20.000 annui; Fides Servizi Società consortile (pari ad Euro 15.000) – Nominata Presidente del CdA in data 21.06.2017 fino al 10/04/2020; in data 10/04/2020 è stata confermata nella carica di Presidente con lo stesso emolumento di euro 15.000 annui; Ro. E Mar. S.r.l. (pari ad Euro 20.000) – Nominata Presidente del CdA in data 21.6.2017 fino al 10/04/2020; in data 10/04/2020 è stata confermata nella carica di Presidente con lo stesso emolumento di euro 20.000 annui; Prora S.r.l. (pari ad Euro 10.000) – Nominata Presidente del CdA in data 28.06.2017 fino al 10/04/2020; in data 10/04/2020 è stata confermata nella carica di Presidente con lo stesso emolumento di euro 10.000 annui; Casa di Cura Villa Garda S.p.A. (pari ad Euro 75.068,49; di cui dal 01/01/2020 al 09/04/2020 per euro 67.808,22; dal 10/04/2020 al 31/12/2020 per Euro 7.260,27) - Amministratore Unico fino al 09/04/2020 – Nominata Consigliere d'Amministrazione in data 10/04/2020; C.M.S.R. Veneto Medica S.r.l. (pari ad Euro 20.000 dal 01/01/2020 al 31/12/2020 - Nominata Presidente il 12-11-2019; Casa di Cura Prof. Nobili S.p.A. (pari ad Euro 10.000 dal 01/01/2020 al 31/12/2020 + TFM 10%) – Consigliere Nominata in data 24.01.2018; Poliambulatorio Dalla Rosa Prati S.r.l. (pari ad Euro 20.000 dal 01/01/2020 al 31/12/2020) - Consigliere nominato il 05/02/2019; Ospedali Privati Riuniti S.r.l. (pari ad Euro 15.000 – Consigliere nominato il 06/05/2019 fino al 08/04/2020; in data 08/04/2020 è stata confermata nella carica di Consigliere con lo stesso emolumento di euro 15.000 annui; Centro Medico San Biagio S.r.l. (pari ad euro 20.000 dal 01/01/2020 al 31/12/2020) – Nominata Consigliere il 25/07/2019; Centro Medico Università Castrense S.r.l. (pari ad Euro 20.000 dal 01/01/2020 al 31/12/2020) – Consigliere nominata il 17/09/2019. Aesculapio S.r.l. (pari ad Euro 2.000 dal 01/01/2020 al 31/12/2020) - Consigliere nominato il 17/09/2019; XRay One S.r.l. (pari ad euro 4.166 dal 23/07/2020 al 31/12/2020) – Nominata Consigliere in data 23/07/2020

(**) Valore calcolato al 31/12/2020

(***) L'importo del TFM del 10% è calcolato su Euro 10.000 dal 01/01/2020 al 31/12/2020

(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 rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Claudia Garofalo (*)	Amministratore	31/07/2018	Approvazione bilancio al 31/12/2020									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			90.000,00		5.000,00		4.803,50		99.803,50	14.525,44	
(II)	Compensi da controllate e collegate (importo indicato è in ragione di anno)			48.000,00						48.000,00		
(III) Totale				138.000,00		5.000,00				147.803,50	14.525,44	

(*) Il compenso fisso del Consigliere D.ssa Claudia Garofalo è pari ad Euro 20.000 come Consigliere ed una retribuzione in funzione dell'incarico come dirigente pari ad euro 70.000; i compensi derivanti dalle società controllate sono così ripartiti: L'Eremo di Miazzina S.r.l. (pari ad Euro 11.000) – Nominata Consigliere in data 14.09.2018; Casa di Cura Villa Berica SpA (pari ad Euro 5.000) – Nominata Consigliere in data 14.09.2018; C.M.S.R. Veneto Medica S.r.l. (pari ad Euro 5.000) – Nominata Consigliere in data 14.09.2018; Fides Medica S.r.l. (pari ad Euro 5.000) – Nominata Consigliere in data 21.06.2017 fino al 10/04/2020; in data 10/04/2020 è stata confermata nella carica di Consigliere con lo stesso emolumento di euro 5.000 annui ; Centro di Riabilitazione (pari ad Euro 7.500) – Nominata Consigliere in data 21.06.2017 fino al 10/04/2020; in data 10/04/2020 è stata confermata nella carica di Consigliere con lo stesso emolumento di euro 7.500 annui; Ro. E Mar. S.r.l. (pari ad Euro 7.500) – Nominata Consigliere in data 21.06.2017 fino al 10/04/2020; in data 10/04/2020 è stata confermata nella carica di Consigliere con lo stesso emolumento di euro 7.500 annui; Prora S.r.l. (pari ad Euro 5.000) – Nominata Consigliere in data 28.06.2017 fino al 10/04/2020; in data 10/04/2020 è stata confermata nella carica di Presidente con lo stesso emolumento di euro 5.000 annui ; Aesculapio S.r.l. (pari ad Euro 2.000) dal 01/01/2020 al 31/12/2020) Consigliere nominato il 19/09/2019.

(**) Valore calcolato al 31/12/2020

(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 rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Umberto Suriani (*)	Amministratore	31/07/2018	Approvazione bilancio al 31/12/2020									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			20.000,00						20.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate (importo indicato è in ragione di anno)			270.000,00						270.000,00		
(III) Totale				290.000,00						290.000,00		

(*) Il compenso fisso del Consigliere Dott. Umberto Suriani è pari ad Euro 20.000; i compensi derivanti dalle società controllate sono così ripartiti: Fides Medica S.r.l. (pari ad Euro 100.000) -Consigliere Delegato – Nominato in data 21.06.2017 fino al 10/04/2020; dal 10/04/2020 è stato confermato nella carica di Consigliere Delegato con lo stesso emolumento di euro 100.000 annui; Centro di Riabilitazione (pari ad Euro 70.000) – Consigliere Delegato – Nominato in data 21.06.2017 fino al 10/04/2020; dal 10/04/2020 è stato confermato nella carica di Consigliere Delegato con lo stesso emolumento di euro 70.000 annui; ; Fides Servizi Società consortile (pari ad Euro 25.000) – Consigliere Delegato – Nominato in data 21.06.2017 fino al 10/04/2020; dal 10/04/2020 è stato confermato nella carica di Consigliere Delegato con lo stesso emolumento di euro 25.000 annui; ; Ro. E Mar. S.r.l. (pari ad Euro 40.000) –Consigliere Delegato – Nominato in data 21.06.2017 fino al 10/04/2020; dal 10/04/2020 è stato confermato nella carica di Consigliere Delegato con lo stesso emolumento di euro 40.000 annui; ; Prora S.r.l. (pari ad Euro 5.000) –Consigliere Delegato – Nominato in data 28.06.2017 fino al 10/04/2020; dal 10/04/2020 è stato confermato nella carica di Consigliere Delegato con lo stesso emolumento di euro 5.000 annui; ; L’Eremo di Miazzina contratto di collaborazione (pari ad Euro 30.000 Dal 1.1.2020 al 31.12.2020).

(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 rapporto di lavoro (**)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giuseppe Giannasio (*)	Amministratore	09/11/2018	Approvazione bilancio al 31/12/2020									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			20.000,00						20.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate (importo indicato è in ragione di anno)			60.000,00						60.000,00		
(III) Totale				80.000,00						80.000,00		

(*) Il compenso fisso del consigliere Giuseppe Giannasio è pari ad Euro 20.000; i compensi derivanti dalle società controllate sono così ripartiti: Poliambulatorio Dalla Rosa Prati S.r.l. (pari ad Euro 20.000 dal 01/01/2020 al 31/12/2020) – nominato consigliere il 05/02/2019; Centro Medico Università Castrense S.r.l. (pari ad Euro 20.000 dal 01/01/2020 al 31/12/2020) – nominato consigliere il 17/09/2019; Centro Medico San Biagio S.r.l. (pari ad euro 20.000 dal 01/01/2020 al 31/12/2020) –Nominato Consigliere il 25/07/2019.

(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 <i>equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Alessandra Rinaldi Garofalo (*)	Amministratore	09/11/2018	Approvazione bilancio al 31/12/2020									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			20.000,00						20.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate (importo indicato è in ragione di anno)			15.000,00						15.000,00		
(III) Totale				35.000,00						35.000,00		

(*) Il compenso fisso del Consigliere dott.ssa Alessandra Rinaldi Garofalo è pari ad Euro 20.000; i compensi derivanti dalle società controllate sono così ripartiti: Hesperia Hospital Modena S.r.l.. (pari ad Euro 15.000 dal 01/01/2020 al 31/12/2020) – Consigliere nominata in data 20.09.2018.

(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 rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Patrizia Crudetti	Amministratore	31/07/2018	Approvazione bilancio al 31/12/2020									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			20.000,00						20.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate (importo indicato è in ragione di anno)											
(III) Totale				20.000,00						20.000,00		

(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 rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Nicola Colavito	Amministratore	09/11/2018	Approvazione bilancio al 31/12/2020									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			20.000,00						20.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate (importo indicato è in ragione di anno)											
(III) Totale				20.000,00						20.000,00		

(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 <i>equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Federico Ferro Luzzi (*)	Amministratore	18/06/2019	Fino all'Assemblea del 29/04/2020									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			20.000,00	23.500,00					43.500,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate (importo indicato è in ragione di anno)											
(III) Totale				20.000,00	23.500,00					43.500,00		

(*) Il compenso fisso del Consigliere Federico Ferro Luzzi è pari ad Euro 20.000 dal 01/01/2020 al 31/12/2020, nella società che redige il bilancio, la componente di Euro 13.500 per l'incarico di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni dal 01/01/2020 al 31/12/2020; la componente di Euro 10.000 per il compenso quale membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità dal 01/01/2020 al 31/12/2020

(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 <i>equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Franca Brusco (*)	Amministratore	18/06/2019	Fino all'Assemblea del 29/04/2020									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			20.000,00	23.000,00					43.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate (importo indicato è in ragione di anno)											
(III) Totale				20.000,00	23.000,00					43.000,00		

(*) Il compenso fisso del Consigliere Franca Brusco è pari ad Euro 20.000 dal 01/01/2020 al 31/12/2020, nella società che redige il bilancio, la componente di Euro 14.000 per l'incarico di Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità dal 01/01/2020 al 31/12/2020; la componente di Euro 9.000 per il compenso quale membro del Comitato Nomine e Remunerazioni dal 01/01/2020 al 31/12/2020.

(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 rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Grazia Bonante (*)	Amministratore	03/07/2019	Fino all'Assemblea del 29/04/2020									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			20.000,00	19.000,00					39.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate (importo indicato è in ragione di anno)											
(III) Totale				20.000,00	19.000,00					39.000,00		

(*) Il compenso fisso del Consigliere Grazia Bonante pari ad Euro 20.000 dal 01/01/2020 al 31/12/2020, nella società che redige il bilancio, ed include la componente per la carica di Consigliere, la componente di Euro 9.000 per l'incarico a membro del Comitato Nomine e Remunerazioni dal 01/01/2020 al 31/12/2020; la componente di Euro 10.000 per il compenso quale membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità dal 01/01/2020 al 31/12/2020.

(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 rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Alessandro Musaio (*)	Presidente Collegio Sindacale	31/07/2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			30.000,00						30.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate (importo indicato è in ragione di anno)			43.156,17						43.156,17		
(III)	Totale			73.156,17						73.156,17		

(*) Il compenso Presidente del Collegio Sindacale Alessandro Musaio è pari ad (i) Euro 30.000, nella società che redige il bilancio; (ii) i compensi derivanti dalle società controllate sono così ripartiti: L'Eremo di Miazzina S.r.l. (pari ad euro 1.717,81 dal 04/11/2020 al 31/12/2020) – nominato Sindaco Unico in data 04/11/2020; Casa di Cura Villa Garda S.p.A. (pari ad euro 11.438,36 dal 10/04/2020 al 31/12/2020) – Nominato Presidente del Collegio Sindacale in data 10.04.2020; Ospedali Privati Riuniti S.r.l. (pari ad euro 15.000 dal 01/01/2020 al 31/12/2020) – nominato Presidente del Collegio Sindacale il 06/05/2019; Centro Medico San Biagio S.r.l. (pari ad euro 15.000 dal 01/01/2020 al 31/12/2020) – nominato Presidente del Collegio Sindacale il 04/12/2019

(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 rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giancarla Branda (*)	Sindaco Effettivo	31/07/2018	01/10/2020									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			15.000,00						15.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate (importo indicato è in ragione di anno)			7.500,00						7.500,00		
(III)	Totale			22.500,00						22.500,00		

(*) Il compenso del Sindaco Effettivo Giancarla Branda è pari ad Euro 15.000 dal 01/01/2020 al 01/10/2020 per effetto delle dimissioni rassegnate con decorrenza dal 01/10/2020, nella società che redige il bilancio; i compensi derivanti dalle società controllate sono così ripartiti: Centro Medico San Biagio S.r.l. (pari ad euro 7.500 dal 01/01/2020 al 01/10/2020 per effetto delle dimissioni rassegnate con decorrenza dal 01/10/2020)

(*) Carica cessata il 01/10/2020

(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 <i>equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesca di Donato (*)	Sindaco Effettivo	31/07/2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			20.000,00						20.000,00		
(II)	Compensi da controllate e collegate (importo indicato è in ragione di anno)			10.000,00						10.000,00		
(III)	Totale			30.000,00						30.000,00		

(*) Il compenso Sindaco Effettivo Francesca Di Donato è pari ad Euro 20.000, nella società che redige il bilancio; i compensi derivanti dalle società controllate sono così ripartiti: Centro Medico San Biagio S.r.l. (pari ad euro 10.000 dal 01/01/2020 al 31/12/2020) – nominato Sindaco Effettivo del Collegio Sindacale il 04/12/2019;

(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 rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Andrea Bonelli (*)	Sindaco Effettivo	01/10/2020	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									
(III)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			5.000,00						5.000,00		
(IV)	Compensi da controllate e collegate (importo indicato è in ragione di anno)			2.500,00						2.500,00		
(III) Totale				7.500,00						7.500,00		

(*) Il compenso del Sindaco Effettivo Andrea Bonelli è pari ad Euro 5.000 dal 01/10/2020 al 31/12/2020, nella società che redige il bilancio; i compensi derivanti dalle società controllate sono così ripartiti: Centro Medico San Biagio S.r.l. (pari ad euro 2.500 dal 01/10/2020 al 31/12/2020) – nominato Sindaco Effettivo del Collegio Sindacale il 01/10/2020.

(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 rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
N. 4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*)	Dirigente con Responsabilità Strategiche	2020										
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			470.000,00		41.030,00		24.856,52	25.000,00	560.886,52	58.025,00	
(II)	Compensi da controllate e collegate (importo indicato è in ragione di anno)			11.000,00						11.000,00		
(III) Totale				481.000,00		41.030,00		24.856,52	25.000,00	571.886,52	58.025,00	

(*) Un dirigente con responsabilità strategiche è consigliere ed è stato inserito precedentemente.

(**) Valore calcolato al 31/12/2020

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

Piano di Stock Grant 2019 - 2021 – Secondo ciclo di assegnazione

Individuazione dei beneficiari per il secondo ciclo di assegnazione

I beneficiari identificati ai sensi del Piano sono:

- l'Amministratore Delegato di GHC;
- Amministratori Esecutivi di GHC, uno dei quali è un senior executive manager di Società del Gruppo GHC ed uno dei quali è anche un Dirigente con responsabilità strategiche;
- i Dirigenti con responsabilità strategiche, indicati nella Relazione sulla Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione il 18 aprile 2019;
- altre figure "chiave" di GHC;
- alcuni *Senior Executive Manager* delle società del Gruppo;
- altre Figure delle società del Gruppo GHC ritenute significative per il raggiungimento degli obiettivi dei singoli piani aziendali.

Criteri di assegnazione dei diritti dei beneficiari a ricevere gratuitamente le azioni di GHC

I criteri di assegnazione dei diritti a ricevere gratuitamente azioni della Società seguiti per il primo ciclo del Piano sono i seguenti:

- per i beneficiari di GHC, un'incentivazione pari a un ottavo della retribuzione fissa annua lorda;
- per i beneficiari che sono *Senior Executive Manager* delle società del Gruppo GHC, un'incentivazione pari a un ottavo o un dodicesimo in relazione all'ammontare della retribuzione fissa annua lorda;
- per i beneficiari che sono *executive* delle società del Gruppo GHC (che non rivestono il ruolo di *senior executive manager*), un'incentivazione pari ad un sedicesimo della retribuzione fissa annua lorda.

Percentuali applicabili agli obiettivi di *performance* in conformità con il Regolamento del Piano

Gli obiettivi di *performance* del primo ciclo del Piano, per ciascuna tipologia di beneficiari, sono di seguito esplicitati:

- incremento dell'operating EBITDA consolidato del Gruppo GHC e differenza tra il TSR e l'indice FTSE Italia All Share per l'Amministratore Delegato e CFO di GHC. I due indici concorrono nella misura del 50% in modo indipendente l'uno dall'altro;
- incremento dell'operating EBITDA consolidato del Gruppo GHC per i Dirigenti con responsabilità strategiche (escluso il CFO di GHC) ed altre figure "chiave" di GHC;
- l'incremento dell'operating EBITDA della rispettiva società per i Senior Executive Manager ed altri Executive (diversi da *senior executive manager*).

Legenda

Il Totale è indicato con riferimento alle colonne (5), (11) e (12).

Nella tabella 3°, per ogni soggetto interessato e per ogni piano di incentivazione di cui questi è destinatario, sono indicati:

- gli strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti e non vested nel corso dell'esercizio, con indicazione del periodo di vesting;
- gli strumenti finanziari assegnati nel corso dell'anno, con indicazione del fair value alla data di assegnazione, del periodo di vesting, della data di assegnazione e del prezzo di mercato all'assegnazione;
- gli strumenti finanziari vested nel corso dell'anno e non attribuiti;
- gli strumenti finanziari vested nel corso dell'anno e attribuibili, con indicazione del valore alla data di maturazione;
- il *fair value* degli strumenti finanziari di competenza dell'anno.

Per **periodo di vesting** si intende il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.

Gli **strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti** sono gli strumenti finanziari per i quali il periodo di *vesting* si è concluso nel corso dell'esercizio e che non sono stati attribuiti al destinatario per la mancata realizzazione delle condizioni a cui l'attribuzione dello strumento era condizionata (ad esempio, il mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*).

Il **valore alla data di maturazione** è il valore degli strumenti finanziari maturato, anche se non ancora corrisposto (ad esempio, per la presenza di clausole di lock up), alla fine del periodo di *vesting*.

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

- il numero complessivo di strumenti finanziari non *vested* detenuti all'inizio dell'esercizio, con indicazione della scadenza media;
- il numero complessivo di strumenti finanziari assegnati all'inizio dell'esercizio, con indicazione del *fair value* complessivo, della scadenza media e del prezzo di mercato medio all'assegnazione;
- il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e non attribuiti;
- il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili, con indicazione del valore di mercato complessivo;
- il *fair value* complessivo degli strumenti finanziari di competenza dell'esercizio.

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica ricoperta	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione (*)	Periodo di <i>vesting</i>	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 (***)	<i>Fair value</i> (****)
Maria Laura Garofalo	Amministratore Delegato	Stock Grant 2019-2021											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					119.627	436.638,55	2 anni	02/12/2020	5,12	0	59.814	302.659	306.245,12
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						436.638,55						302.659	306.245,12

(*) Valore calcolato in base al prezzo per azione pari a 3,65 come da Regolamento al Piano di Stock Grant 2019-2021 approvato dall'Assemblea dei Soci il 26 settembre 2018

(**) Sulla base dei risultati in corso di approvazione

(***) Valore calcolato alla data di chiusura del 16 marzo 2021 pari a 5,06

(****) Valore calcolato al 31/12/2020

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica ricoperta	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione (*)	Periodo di <i>vesting</i>	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	<i>Fair value</i>
Umberto Suriani	Amministratore Esecutivo	Stock Grant 2019-2021											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate					3.564	13.008,60	1 anno	02/12/2020	5,12	0	0	0	0
(III) Totale						13.008,60					0	0	0

(*) Valore calcolato in base al prezzo per azione pari a 3,65 come da Regolamento al Piano di Stock Grant 2019-2021 approvato dall'Assemblea dei Soci il 26 settembre 2018

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica ricoperta	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione (*)	Periodo di <i>vesting</i>	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 (***)	<i>Fair value</i> (****)
Claudia Garofalo	Amministratore Esecutivo	Stock Grant 2019-2021											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					2.837	10.355,05	1 anno	02/12/2020	5,12	0	2.837	14.355,22	14.525,44
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						10.355,05						14.355,22	14.525,44

(*) Valore calcolato in base al prezzo per azione pari a 3,65 come da Regolamento al Piano di Stock Grant 2019-2021 approvato dall'Assemblea dei Soci il 26 settembre 2018

(**) Sulla base dei risultati in corso di approvazione

(***) Valore calcolato alla data di chiusura del 16 marzo 2021 pari a 5,06

(****) Valore calcolato al 31/12/2020

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica ricoperta	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione (*)	Periodo di <i>vesting</i>	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 (***)	<i>Fair value</i> (****)
Numero 4	Dirigenti con responsabilità strategica	Stock Grant 2019-2021											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					10.552	38.514,80	1 anno	02/12/2020	5,12	0	8.496	42.989,76	43.499,52
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						38.514,80						42.989,76	43.499,52

(*) Valore calcolato in base al prezzo per azione pari a 3,65 come da Regolamento al Piano di Stock Grant 2019-2021 approvato dall'Assemblea dei Soci il 26 settembre 2018

(**) Sulla base dei risultati in corso di approvazione

(***) Valore calcolato alla data di chiusura del 16 marzo 2021 pari a 5,06

(****) Valore calcolato al 31/12/2020

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Legenda

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.

La somma degli importi indicati nelle colonne 3A, 3B e 3C corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne 2B e 3C dell'esercizio precedente.

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Suriani Umberto	Amministratore		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Incentivazione pluriennale	-	ND(*)	-	-	-	ND(*)	-
(III) Totale			-	-	-	-	-	-	-

(*) Importo al momento non identificabile in quanto il premio può essere calcolato solo all'effettivo raggiungimento del valore target

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
5(*)	Dirigente strategico		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Bonus di breve periodo	46.030	-	-	-	50.000	-	25.000
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			46.030	-	-	-	50.000	-	25.000

(*) Comprende il Dirigente Strategico che è anche Amministratore Esecutivo.

Tabella 4: Partecipazioni dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Partecipazioni dei componenti degli Organi di amministrazione e controllo

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2019	N. AZIONI ACQUISTATE NEL 2020	N. AZIONI VENDUTE NEL 2020	N. AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2020
Alessandro M. Rinaldi ³	Presidente del Consiglio di Amministrazione	G.H.C. SPA	1.400.600	0	0	1.400.6000
Maria Laura Garofalo ⁴	Amministratore delegato	G.H.C. SPA	10.758.000	150.000	0	10.908.000
Claudia Garofalo ⁵	Amministratore	G.H.C. SPA	272.400	0	0	272.400
Umberto Suriani	Amministratore	-	0	0	0	0
Patrizia Crudetti	Amministratore	-	0	0	0	0
Giuseppe Giannasio	Amministratore	-	0	0	0	0
Alessandra Rinaldi Garofalo	Amministratore	-	0	0	0	0
Nicola Colavito	Amministratore	-	0	0	0	0
Grazia Bonante	Amministratore	-	0	0	0	0
Franca Brusco	Amministratore	-	0	0	0	0

³ Tramite GBL Fiduciaria SpA c/terzi. Nessun acquisto o vendita nel 2020 l'incremento del numero delle azioni è stato per effetto dell'aumento del valore nominale (1/200)

⁴ Direttamente. Nessun acquisto o vendita nel 2020 l'incremento del numero delle azioni è stato per effetto dell'aumento del valore nominale (1/200)

⁵ Direttamente n°68 azioni e Tramite GBL Fiduciaria SpA c/terzi 1294. Nessun acquisto o vendita nel 2020 l'incremento del numero delle azioni è stato per effetto dell'aumento del valore nominale (1/200)

Federico Ferro Luzzi	Amministratore	-	0	0	0	0
Alessandro Musaio	Sindaco Effettivo	-	0	0	0	0
Giancarla Branda	Sindaco Effettivo in carica fino al 30.09.2020	-	0	0	0	0
Francesca di Donato	Sindaco Effettivo	-	0	0	0	0
Andrea Bonelli	Sindaco Effettivo in carica dal 1.10.2020	-	0	0	0	0
Jacopo Doveri	Sindaco Supplente	-	0	0	0	0

Partecipazioni dei Dirigenti con responsabilità strategica

COGNOME E NOME	RUOLO	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2019	N. AZIONI ACQUISTATE NEL 2020	N. AZIONI VENDUTE NEL 2020	N. AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2020
Numero 4 (*)	Dirigente con responsabilità strategica	G.H.C. SPA	13.050	0	13.050	0

(*) Un Dirigente Strategico è anche Amministratore Esecutivo ed è dunque riportato nella tabella precedente



00196 Roma
Piazzale delle Belle Arti, 6
www.garofalohealthcare.com