

2021

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Approvata dal Consiglio di
Amministrazione

in data

xx Aprile 2021

Indice

Glossario.....	4
Premessa.....	6
Sezione I.....	7
1 Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, dei componenti il Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.	8
1.1 Procedure per l'adozione della Politica e attuazione della medesima.....	8
1.1.1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica	8
1.1.2 Assemblea degli Azionisti	8
1.1.3 Consiglio di Amministrazione	8
1.1.4 Comitato Nomine e Remunerazione	9
1.1.5 Amministratore Delegato di Gruppo.....	11
1.1.6 Direzione Risorse Umane di Gruppo	11
1.1.7 Collegio Sindacale	12
1.1.8 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione e indicazioni circa l'utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società	13
2 Caratteristiche della Politica sulla Remunerazione.....	13
2.1 Finalità perseguite con la Politica sulla Remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto alla Politica adottata in riferimento all'esercizio 2020	13
2.2 Modifiche apportate alla Politica sulla Remunerazione 2021 rispetto all'esercizio 2020.....	14
2.3 Compenso dei componenti degli organi di Amministrazione e Controllo	14
2.3.1 Consiglio di Amministrazione	14
2.3.2 Amministratore Delegato.....	15
2.3.3 Comitati endoconsiliari.....	16
2.3.4 Collegio Sindacale	16
2.4 Struttura della Remunerazione: Componenti fisse e componenti variabili, obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.....	17
2.4.1 Componente Fissa.....	17
2.4.2 Componente Variabile	17
2.4.3 Pay Mix.....	21
2.4.4 Componente non monetaria	22
2.4.5 Remunerazioni Straordinarie	22
2.4.6 Sistemi di Pagamento Differito.....	23
2.4.7 Clausola di Claw-Back	23
2.4.8 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro	23
2.4.9 Forme coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	24
2.4.10 Deroghe	24
Sezione II.....	26
1 Compensi percepiti nell'esercizio 2020 dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale, nonché dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	27
1.1 Compensi Percepiti	27

1.1.1	Consiglio di Amministrazione	27
1.1.2	Amministratore Delegato.....	27
1.1.3	Collegio Sindacale	27
1.1.4	Dirigenti con Responsabilità Strategica.....	28
1.1.5	Storico variazione della remunerazione degli ultimi 5 esercizi.....	28
Tabelle di sintesi.....		29
Tabella I. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione.....		30
Tabella II. Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale		30
Tabella III. Compensi corrisposti ai dirigenti con funzioni strategiche		31

Glossario

Amministratori o Consiglieri

I membri del Consiglio di Amministrazione.

Amministratori esecutivi

Gli Amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione.

Clausole di claw-back

Intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere – entro il termine legale di prescrizione la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o falsati ovvero nei casi di frode o in relazione a comportamenti dolosi o colposi posti in essere in violazione di norme anche di carattere regolamentare nonché di regolamenti aziendali, a condizione che la verifica dei predetti presupposti avvenga sulla base di dati accertati in modo comprovato dalle competenti Funzioni aziendali o dall'autorità giudiziaria. Analogamente, in ottemperanza ai principi etici del Gruppo, sarà richiesta la restituzione dell'incentivo erogato nel caso in cui gli obiettivi associati agli incentivi dovessero essere acquisiti attraverso comportamenti in violazione di norme di legge in tema di corruzione e di reati societari che comportino la responsabilità amministrativa della Società, ai sensi degli artt. 25 e 25-ter D. Lgs. 231/01.

Codice di Autodisciplina o Codice

Il Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso dal Comitato per la Corporate Governance costituito ad opera di Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assonime, Confindustria e Assogestioni

Comitato Nomine e Remunerazione (CNR)

Il Comitato Nomine e Remunerazione istituito dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi del Codice di Autodisciplina.

Consiglio di Amministrazione o Consiglio

Il Consiglio di Amministrazione di Trevi Finanziaria Industriale S.p.A..

Dirigenti con Responsabilità Strategica

Quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli Amministratori (esecutivi o meno) della società stessa.

EBITDA

L'utile al lordo degli interessi passivi, delle imposte, delle svalutazioni e degli ammortamenti su beni materiali e immateriali.

Indice di sostenibilità

Lo strumento che consente di misurare il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità che la Società si è data, coniugati e/o in aggiunta a quelli della performance economico finanziaria, al fine di allinearsi alle crescenti aspettative della comunità finanziaria sullo sviluppo sostenibile.

MBO

Management by Objectives ovvero la componente variabile di breve termine della retribuzione consistente in un premio annuale in denaro da erogarsi sulla base del raggiungimento di obiettivi annuali prefissati.

Obiettivo al target

Livello standard di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto a ottenere il 100% dell'incentivo (salvo altri parametri moltiplicativi o discrezionali).

Documento Informativo relativo ai Piani LTI

Documento di informazione sul sistema di incentivazione variabile a medio-lungo termine che prevede l'assegnazione gratuita a favore dei beneficiari di diritti a ricevere un bonus diviso in una parte di strumenti finanziari e una parte cash, in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di performance.

Premessa

La Politica sulla Remunerazione 2021, definita nel rispetto dei fondamentali principi di equità, trasparenza, meritocrazia e sostenibilità, ha la finalità prevalente di:

- perseguire il successo sostenibile a lungo termine della Società;
- attrarre, motivare e trattenere all'interno della Società le risorse strategiche in possesso delle qualità tecniche e delle competenze professionali richieste per il proficuo perseguimento dei target del Gruppo Trevi;
- allineare gli interessi del Management a quelli degli Azionisti e degli altri Stakeholder in un orizzonte di medio-lungo periodo promuovendo così una sostenibilità a lungo termine della Società.

La Politica di Remunerazione rappresenta, altresì, uno strumento fondamentale per fidelizzare, consolidare e rendere coeso rispetto alle strategie aziendali un team manageriale orientato al perseguimento degli obiettivi e così pronto a cogliere le nuove sfide e opportunità, ai fini di un ulteriore miglioramento del posizionamento competitivo della Società.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, la Relazione è suddivisa in due sezioni:

Prima Sezione: illustra la Politica adottata dal Gruppo Trevi in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Collegio Sindacale, dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento all'esercizio 2021 e fino all'approvazione di una nuova Politica di Remunerazione nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica; in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, tale sezione è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti.

Seconda Sezione: fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai già menzionati soggetti e ai Sindaci nell'esercizio 2020; in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, tale sezione è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti.

Sezione I

1 Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, dei componenti il Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

1.1 Procedure per l'adozione delle Politiche e attuazione della medesima.

1.1.1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica

In relazione alla governance dei sistemi di remunerazione, in questo documento sono riportate le attività di gestione e le relative responsabilità distinte in base al ruolo di ciascuno degli organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica in materia di remunerazione, sia per i componenti degli organi di Amministrazione che per quelli di Controllo.

1.1.2 Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti:

- L'assemblea ordinaria delibera inderogabilmente circa la determinazione del compenso di amministratori, sindaci e soggetti incaricati di effettuare la revisione legale dei conti;
- delibera sugli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, Direttori Generali, dipendenti, collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF;
- approva la politica sulla remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo.

1.1.3 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- determina, su proposta del CNR, la remunerazione degli Amministratori con deleghe e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, sentito il Collegio Sindacale;

- definisce la politica della Società in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, in conformità con la normativa vigente e con il Codice di Corporate Governance per le società quotate;
- su proposta del CNR, approva la Relazione sulla Remunerazione e la sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi e nei limiti di cui all'art. 123-ter, comma 6, TUF;
- attua, con il supporto del CNR, gli eventuali piani di compensi basati sull'assegnazione di azioni o altri strumenti finanziari, deliberati dall'Assemblea degli Azionisti.
- è responsabile delle modifiche o integrazioni alla politica di remunerazione che ritiene utili o necessarie.
- approva annualmente il regolamento relativo agli MBO dell'AD, degli Amministratori Esecutivi, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;
- assegna annualmente, con il supporto del CNR, gli obiettivi di MBO all'Amministratore Delegato e ad altri Amministratori Esecutivi;
- approva i piani di incentivazione di lungo periodo LTI e relativi obiettivi per l'Amministratore Delegato, gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;
- Verifica annualmente, con il supporto del CNR, il raggiungimento degli obiettivi di MBO dell'AD e degli altri Amministratori Esecutivi e ne autorizza, se del caso, il pagamento.
- verifica, con il supporto del CNR, il raggiungimento degli obiettivi dei piani LTI e ne autorizza, se del caso, il pagamento;
- approva per l'Assemblea Ordinaria, la presente relazione sulla remunerazione.

1.1.4 Comitato Nomine e Remunerazione

Il CNR è costituito dai seguenti Amministratori non esecutivi e indipendenti ai sensi del Codice di Corporate Governance e del TUF:

- Elisabetta Oliveri (Presidente)
- Cristina Finocchi Mahne
- Alessandro Piccioni

Il CNR si riunisce con cadenza periodica per l'espletamento delle proprie funzioni e dei compiti ad esso assegnati dal Consiglio di Amministrazione ed è validamente riunito in presenza della maggioranza dei componenti in carica. Il Presidente del CNR convoca e presiede le riunioni. Il CNR dispone delle risorse necessarie per l'efficace svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito di un budget di spesa annuo approvato dal Consiglio di Amministrazione. Il CNR, attraverso le Funzioni Aziendali, accede alle

informazioni della Società necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e, ove lo reputi necessario, può ricorrere a consulenti esterni che assicurano l'indipendenza di giudizio.

Alle riunioni del CNR sono invitati a partecipare il Presidente del Collegio Sindacale e gli altri Sindaci effettivi, il Responsabile della funzione Risorse Umane e Organizzazione della Società e possono partecipare, su invito del CNR per il tramite del Presidente e in relazione agli argomenti oggetto di trattazione, altri soggetti, inclusi i componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e dipendenti della Società o di Società del Gruppo. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengano formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Il Comitato svolge i compiti attribuiti dal Codice al Comitato per la remunerazione e a quello per le nomine, nonché quelli ulteriori attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato; formula al consiglio di amministrazione raccomandazioni in materia;
- presenta proposte o esprime pareri al consiglio di amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.
- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Remunerazione e, in particolare, la Politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche per la sua presentazione all'Assemblea degli Azionisti;
- esamina il contenuto del voto in tema di Relazione sulla Remunerazione espresso dall'Assemblea degli Azionisti nel precedente esercizio finanziario ed esprime un parere al Consiglio di Amministrazione;
- formula le proposte relative alla remunerazione dei componenti dei comitati di Amministratori costituiti dal Consiglio.

Le Riunioni del CNR sono regolarmente verbalizzate e il Presidente del CNR ne dà informazione alla prima riunione utile del Consiglio di Amministrazione.

Le attività del Comitato sono disciplinate da un apposito Regolamento, che recepisce i principi e i criteri applicativi raccomandati dal Codice di Corporate Governance.

La presente politica, proposta dal Comitato per la Remunerazione, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28 aprile 2021.

1.1.5 Amministratore Delegato di Gruppo

L'Amministratore Delegato di Gruppo, nell'ambito della politica sulla remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea dei Soci:

- annualmente, con il supporto del Direttore Organizzazione e Risorse Umane, analizza la situazione delle retribuzioni fisse dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, al fine di renderle allineate al mercato e alle performance individuali;
- definisce ed assegna, con il supporto del Direttore Organizzazione e Risorse Umane, eventuali Retention bonus, Entry Bonus o Success Fee (coerentemente con quanto previsto al punto 2.3.4) per figure con profili chiave per l'azienda;
- predispone proposta per i target economico finanziari degli MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche da sottoporre a verifica del CNR;
- approva la proposta di regolamento MBO predisposta dalla Direzione Risorse Umane da sottoporre alla verifica del CNR e successivamente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- assegna ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e del Gruppo gli obiettivi strategici e individuali relativi agli MBO.
- valuta, con il supporto del CFO e del Direttore Organizzazione e Risorse Umane, il raggiungimento degli obiettivi di performance legati al sistema MBO per i Dirigenti con Responsabilità Strategica e ne valida i risultati;

1.1.6 Direzione Risorse Umane di Gruppo

La Direzione Risorse Umane di Gruppo collabora alla definizione delle politiche retributive provvedendo all'analisi della normativa di riferimento, all'esame specifico dei CCNL e degli accordi integrativi in essere nonché allo studio delle tendenze e delle prassi di mercato in tema di sistemi retributivi ed incentivanti.

In aggiunta, eventualmente anche con il supporto delle funzioni aziendali interessate:

- si occupa della definizione del sistema di valutazione del personale, coordina l'attuazione del processo, supporta l'Amministratore Delegato nella valutazione dei risultati relativi ai Direttori Generali, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;
- nel rispetto della politica di remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea dei Soci e delle best practices di mercato, predispone annualmente le proposte di variazione delle retribuzioni fisse per i Direttori Generali e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, e le sottopone all'approvazione dell'Amministratore Delegato;
- si occupa della definizione dei possibili indicatori da utilizzare per la stima della componente variabile (MBO annuale) e predispone proposta per la valutazione dell'Amministratore Delegato;
- realizza analisi statistiche sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'azienda rispetto al mercato di riferimento;
- supporta il CNR nella definizione e nell'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione nel rispetto dei criteri di equità e di trasparenza e delle best practices di mercato;
- accerta l'impatto derivante da un eventuale aggiornamento delle politiche retributive sul sistema di remunerazione in essere, evidenziando eventuali criticità con riferimento all'applicazione delle nuove politiche.

1.1.7 Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale, che partecipa regolarmente alle riunioni del CNR attraverso il Presidente o un Sindaco effettivo da lui stesso indicato, esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 c.c., verificandone altresì la coerenza con la politica generale adottata dalla Società.

Il Collegio Sindacale nell'anno 2020 è stato così composto:

- Milena Motta Presidente del Collegio Sindacale fino al 10/07/2020
- Marco Vicini Sindaco Effettivo e poi Presidente del Collegio Sindacale dal 10/07/2020
- Raffaele Ferrara Sindaco Effettivo
- Mara Pierini Sindaco Effettivo dal 10/07/2020

1.1.8 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione e indicazioni circa l'utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società

Nel corso del 2020 è stata svolta una attività di pesatura delle posizioni con il supporto della società di consulenza Korn Ferry Hay Group, finalizzata alla valutazione della politica retributiva della Società, applicata all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al fine di verificarne il posizionamento retributivo rispetto all'analisi del mercato Executive Italia sviluppata da Korn Ferry Hay Group e quindi di perseguirne gradualmente il relativo allineamento rispetto alla mediana di mercato.

1.1.9 Soggetti interessati alla Politica della Remunerazione

I dirigenti con responsabilità strategica di Trevi, diversi dagli Amministratori e dai Sindaci, alla data odierna sono:

✓ CFO di Gruppo	Massimo Sala
✓ Direttore Organizzazione e Risorse Umane di Gruppo	Pio Franchini
✓ Direttore Ufficio Legale di Gruppo	Alessandro Vottero
✓ COO Divisione Trevi	Andrea Acerbi
✓ Direttore Generale Divisione Soilmec	Massimiliano Battistelli

2 Caratteristiche della Politica sulla Remunerazione

2.1 Finalità perseguite con la Politica sulla Remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto alla Politica adottata in riferimento all'esercizio 2020

La politica sulla remunerazione definisce i principi e le linee guida per la determinazione dei trattamenti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché i criteri di riferimento per la definizione della remunerazione del *management* del Gruppo (Dirigenti con Responsabilità Strategiche), in coerenza con il modello di *Governance* adottato dalla Società, con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, rinominato così in data 31 gennaio 2020, precedentemente chiamato Codice di Autodisciplina e sottoposto all'Assemblea degli azionisti per approvazione con voto vincolante.

La politica intende attrarre, motivare e trattenere risorse dotate delle qualità professionali per svolgere gli incarichi e adempiere alle responsabilità assegnate attraverso prestazioni di eccellenza ed allineare gli interessi del management con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti e per l'Azienda in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Nella definizione del sistema di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e del Gruppo, sono stati considerati tutti gli elementi utili alla definizione delle politiche di contenimento del rischio di perdita di know-how sia strategico che tecnico, dello sviluppo economico/finanziario di medio-lungo periodo, della cultura dell'Azienda e delle politiche di sostenibilità da questa messe in atto.

La determinazione dei compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategica è conforme ai benchmark di mercato per le posizioni equivalenti, forniti da Korn Ferry nell'indagine Retributiva Top Executive Italia.

2.2 Modifiche apportate alla Politica sulla Remunerazione 2021 rispetto all'esercizio 2020

La Politica sulla Remunerazione per l'anno 2021, rispetto alla politica per l'anno 2020, contempla la possibilità di definire remunerazioni straordinarie, nelle modalità previste al seguente punto 2.4.5 e di sottoscrivere accordi di way out, nelle modalità previste al successivo punto 2.4.8, per tutto il resto non subisce cambiamenti significativi ed è da considerarsi in continuità con la precedente.

2.3 Compenso dei componenti degli organi di Amministrazione e Controllo

Riguardo alla determinazione del compenso dei componenti degli organi di controllo, viene utilizzato un Emolumento fisso annuale, in linea con quanto deliberato dall'Assemblea dei Soci all'atto della loro nomina

2.3.1 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di TREVI – Finanziaria Industriale S.p.A. in carica alla data attuale di approvazione della presente relazione, è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 30 settembre 2019, per gli esercizi 2019 – 2020 – 2021 con mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021. Il Consiglio è composto da undici membri.

L'Assemblea degli Azionisti ha attribuito un compenso complessivo al Consiglio di Amministrazione di Euro 890.000 con un compenso base per Consigliere di Euro 40.000.

Nell'ambito del compenso complessivo definito dall'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 30 settembre 2019 ha assegnato compensi aggiuntivi agli amministratori con Deleghe così suddivisi:

- Chief Restructuring Officer compenso aggiuntivo pari a Euro 360.000 su base annua dall'1/10/2019 al 30/09/2020 e
- Vice Presidente con Deleghe alle Relazioni Istituzionali Euro 60.000 anno.

Il CDA del 22 settembre 2020 ha deliberato di modificare i compensi attribuiti al CRO in Euro 150.000 su base annua.

Per il CRO sono inoltre state previste provvidenze non monetarie (assicurazione Sanitaria Integrativa; rimborso costi auto; rimborso costi alloggio a Cesena)

2.3.2 Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione della Società, tenutosi in data 30 Settembre 2019, ha nominato l'Ing. Giuseppe Caselli Amministratore Delegato della Società.

A seguito delle determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione della Società ha instaurato con l'Ing. G. Caselli un rapporto di lavoro dipendente con qualifica dirigenziale.

In dettaglio il pacchetto retributivo assegnato risulta così suddiviso:

- Retribuzione Fissa Annua Lorda (RAL) = Euro 500.000;
- Retribuzione variabile annua teorica (MBO) 75% della RAL pari a Euro 375.000 lordi, tale retribuzione può di fatto variare in seguito agli underrun e overrun determinati dal raggiungimento degli obiettivi, tra Euro 0,00 ed Euro 750.000,00 lordi;
- Piano LTI triennale con importo pari a euro 1.500.00,00 lordi.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del CNR, ha provveduto ad assegnare all'Amministratore Delegato gli obiettivi relativi all'MBO 2021 e quelli relativi al piano LTI 2020-2022 coerentemente con le logiche che regolano il piano LTI associato alla componente variabile pluriennale di cui al successivo punto.

Per l'Amministratore delegato ing. G. Caselli sono altresì previste le coperture assicurative obbligatorie - in conformità con le previsioni di legge, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e degli accordi sindacali applicabili al rapporto dirigenziale che lo lega alla Società - nonché le provvidenze non monetarie previste per le posizioni apicali in linea con le policy aziendali nonché dei trattamenti di assistenza sanitaria integrativa aggiuntivi dei trattamenti previsti dal Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa Nazionale di categoria FASI, auto ad uso promiscuo e appartamento aziendale.

2.3.3 Comitati endoconsiliari

Il Consiglio di Amministrazione, del 23 gennaio 2020, sentite le proposte del CNR, dopo discussione, all'unanimità e con la sola astensione dei consiglieri di volta in volta interessati, ha deliberato di approvare, con decorrenza da inizio mandato, i seguenti compensi per i Comitati endoconsiliari:

- per il Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, un compenso pari ad Euro 28.333 e per i membri di Euro 22.333;
- per il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione, un compenso pari ad Euro 19.000 e per i membri di Euro 13.333;
- per il Presidente del Comitato Parti Correlate, un compenso pari ad Euro 14.378 e per i membri di Euro 11.333.

Il CNR per l'analisi necessaria per pervenire alla determinazione della proposta da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, si è servito di un Consulente specializzato nella analisi dei benchmark relativi a compensi nell'ambito delle cariche assegnate in consigli di amministrazione.

2.3.4 Collegio Sindacale

L'Assemblea degli Azionisti del 30/09/2019 ha definito i compensi dei componenti del Collegio Sindacale di Trevi Finanziaria Industriale S.p.A. per il triennio 2019-2022 come di seguito:

- Euro 50.000,00 (cinquantamila/00) per la carica di Presidente del Collegio Sindacale;

Euro 40.000,00 (quarantamila/00) per la carica di Sindaco Effettivo.

2.4 Struttura della Remunerazione: Componenti fisse e componenti variabili, obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

2.4.1 Componente Fissa

La componente fissa della remunerazione complessiva è allineata ai benchmark di mercato e costituisce di per sé una parte rilevante della remunerazione globale, tale da permettere il perseguimento di una politica compiutamente flessibile in materia di incentivazione variabile.

La componente fissa del sistema retributivo RAL è influenzata dalle seguenti variabili:

- ruolo ricoperto e relativa assegnazione di responsabilità;
- mercato di riferimento;
- peso della posizione secondo la metodologia Korn Ferry - Hay Group.

Così come da prassi, per la definizione della RAL verrà utilizzata per lo più la Mediana del mercato Top Executive Italia rimanendo comunque sempre in un range tra il primo e il terzo quartile di mercato, come riferimento dei mercati retributivi per ogni singola posizione presa in analisi, così da garantire equità di trattamento nelle prassi interne ed al contempo adeguati livelli di competitività rispetto al mercato.

2.4.2 Componente Variabile

È volta a remunerare il management per i risultati conseguiti nel breve e nel medio-lungo termine. La correlazione diretta tra i risultati conseguiti e la corresponsione degli incentivi consente, da un lato, di tener conto dei risultati della Società e del Gruppo e, dall'altro, di rafforzare il principio meritocratico, differenziando il contributo di ciascuno e motivando al contempo le risorse.

La parte variabile della remunerazione è costituita da:

- una componente di breve termine, basata su piani di incentivazione variabile su base annuale (MBO);
e
- una componente di medio-lungo termine, basata su strumenti finanziari e monetari, legati ai risultati di medio-lungo periodo (LTI).

Destinatari della remunerazione variabile di breve termine sono: l'Amministratore Delegato, i Direttori Generali e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. I destinatari della remunerazione di medio-lungo

termine sono singolarmente individuati, su proposta dell'Amministratore Delegato, a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato Nomine e Remunerazione, con finalità di incentivazione e retention, secondo quanto previsto nei regolamenti relativi ai Piani LTI.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di non erogare alcun importo nel caso di eventi eccezionali che rendano il pagamento dei bonus a breve o medio-lungo periodo non sostenibile per il Gruppo.

2.4.2.1 *Componente Variabile a breve termine (MBO)*

La componente variabile di breve periodo della remunerazione (MBO), determinata al fine di premiare i risultati raggiunti, deve rispettare i seguenti fondamenti:

- Essere basata su parametri sia economico / finanziari, sia strategici sia individuali relativi alla gestione caratteristica del ruolo, che siano oggettivi e di univoca valutazione
- essere equilibrata in funzione dei risultati effettivamente conseguiti, sino a ridursi significativamente o azzerarsi, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
- in via più generale, la metodologia applicata ai soggetti rilevanti che partecipano alle funzioni aziendali di controllo non deve compromettere la loro obiettività di giudizio.

La componente variabile di breve termine della remunerazione, prevista per gli Amministratori Esecutivi e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è determinata tenendo conto dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe assegnate, nonché con riferimento a parametri definiti anche sulla base delle prassi di mercato in essere presso aziende comparabili a livello nazionale e internazionale.

Il sistema MBO è normato da specifico regolamento (Regolamento MBO per i Dirigenti Apicali) emesso dalla Direzione Risorse Umane di Gruppo in funzione delle indicazioni del CNR e dell'Amministratore Delegato di Gruppo, verificato dal CNR ed approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Il regolamento definisce:

- destinatari della politica di MBO;
- cancelletto di accesso per pagamento dell'MBO;
- struttura e peso relativo degli obiettivi degli MBO;
- criteri di overrun e underrun per la determinazione del payout;
- modalità di calcolo dei consuntivi;
- modalità di erogazione e norme per il diritto al pagamento.

La remunerazione incentivante variabile teorica legata all'MBO (Bonus Opportunity), varia da un minimo del 20% ad un massimo del 80% della retribuzione fissa (RAL) in funzione sia delle complessità del ruolo, sia delle responsabilità ad esso correlate, sia della seniority del beneficiario. Il payout non può comunque superare il 200% del valore teorico dell'MBO (Bonus Opportunity).

Il riconoscimento dell'incentivo (MBO) è subordinato al raggiungimento di un cancelletto d'ingresso, rappresentato dall'EBITDA di Gruppo, stabilito dal Consiglio di Amministrazione e al raggiungimento di obiettivi minimi di performance.

Di seguito sono riportati il cancelletto d'ingresso e gli indicatori di performance e i relativi pesi sul sistema MBO, approvati dal Consiglio di Amministrazione per l'anno 2021, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni:

- **Cancelletto d'ingresso; 80% EBITDA reported**
- **Obiettivi Economico/Finanziari (di Gruppo, Divisione o Funzione) (minimo 2) 55%**
- **Obiettivi di Sostenibilità 15%**
- **Obiettivi Strategici/Gestionali personali, comunque unicamente misurabili 30%**

Gli obiettivi individuali includono obiettivi inerenti alla gestione caratteristica del ruolo, in coerenza con i dati del piano industriale

2.4.2.1.1 Payout MBO

Al superamento del cancelletto d'ingresso, ciascuno degli obiettivi prevede un payout, qualora sia raggiunta una soglia minima pari all'80% del target dell'obiettivo stesso, al disotto della quale non dà diritto a payout. All'80% il relativo payout sarà del 50%, proporzionalmente lineare fino al 100%. Dal 100%, in caso di over performance, il massimo valore raggiungibile sarà il 150% del valore target, al quale corrisponderà un payout pari al 200% ed anche questo segmento sarà proporzionalmente lineare.

2.4.2.1.2 Pagamento MBO

La liquidazione degli incentivi ha luogo successivamente alla consuntivazione dei risultati dell'esercizio dell'anno a cui è riferito l'MBO.

Nel caso in cui si manifestino dimissioni, licenziamento o cessazione anticipata del rapporto di lavoro, non sono di norma riconosciute specifiche indennità a favore degli amministratori o dei dirigenti, anche a fronte dei risultati raggiunti.

Il CDA, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, può definire il riconoscimento parziale o totale dei risultati raggiunti e pervenire alla quantificazione di una somma da liquidare nell'ambito di un accordo di chiusura rapporto.

L'importo dell'MBO raggiunto da ciascun Dirigente, previa approvazione del CDA per quelli relativi all'Amministratore Delegato e agli Amministratori Esecutivi, verrà liquidato congiuntamente alla retribuzione del mese successivo a quello di approvazione del bilancio d'esercizio.

2.4.2.2 Componente variabile a lungo termine (LTI)

Con la componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione (LTI) si intende premiare i risultati che accrescono il valore dell'azienda nel medio-lungo periodo al fine di focalizzare il Management Aziendale verso risultati duraturi nel tempo e verso un accrescimento di valore per gli azionisti in un'ottica di sostenibilità aziendale.

La componente LTI deve rispettare i seguenti parametri fondamentali:

- essere legata ad obiettivi di generazione del valore della Società;
- essere equilibrata in funzione dei risultati effettivamente conseguiti, sino a ridursi significativamente o azzerarsi, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
- allineare il management verso il raggiungimento di risultati comuni.

Il Piano LTI attualmente vigente, approvato dall'Assemblea dei soci di Trevi Finanziaria Industriale S.p.a. in data 30 dicembre 2020 ed è disciplinato da regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 02 marzo 2021. Il Piano LTI è articolato su tre cicli triennali che decorrono da ciascuno degli esercizi 2020, 2021 e 2022. Tale piano prevede il riconoscimento del diritto a ricevere gratuitamente, al termine del periodo di maturazione e al raggiungimento di determinati obiettivi di performance, un premio in denaro e un determinato numero di azioni ordinarie della società così come specificato nel documento informativo.

Al piano LTI partecipano gli amministratori investiti di particolari cariche della Società o delle Controllate, ivi incluso l'Amministratore Delegato della Società, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, management della Società e delle Controllate in un'ottica di creazione di valore per il Gruppo.

I soggetti individuati come beneficiari di uno dei cicli non acquisiscono per questa circostanza il diritto ad essere individuati come beneficiari di uno o più dei cicli successivi.

Gli Obiettivi di Performance per il primo Ciclo si basano sugli indicatori riportati nella tabella sottostante che segue che riporta il peso del relativo Obiettivo di Performance.

Indici	Peso dell'Obiettivo sul primo Ciclo
FCFO Consolidato Cumulato	15%
PFN Consolidata/EBITDA Consolidato Ricorrente	15%
Order Intake Cumulato	10%
TSR	50%
Obiettivi di Sostenibilità	10%

La misura dell'Incentivo Effettivo – e quindi del Premio in Denaro Effettivo e dei Diritti a Ricevere Azioni effettivamente maturati – dipende dai Livelli di Performance raggiunti.

Il rilascio della componente azionaria del premio raggiunto è soggetto a un lock up di 12 mesi ed è vincolata alla permanenza del beneficiario in azienda fino alla data di consegna delle azioni.

2.4.3 Pay Mix

Il Pay Mix delle retribuzioni, calcolato per l'ipotesi di raggiungimento del 100% degli obiettivi target delle componenti variabili è strutturato come segue:

Amministratore Delegato di Gruppo

- ✓ Retribuzione Fissa Annua Lorda (RAL) 36%
- ✓ Retribuzione variabile Annua di breve periodo (MBO) 28%
- ✓ Retribuzione Variabile di Lungo Periodo (LTI) 36%

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

- ✓ Retribuzione Fissa Annua Lorda (RAL) media 56%
- ✓ Retribuzione variabile Annua di breve periodo media (MBO) 20%
- ✓ Retribuzione Variabile di Lungo Periodo medio (LTI) 24%

Il Pay Mix previsto dal sistema di remunerazione, è coerente con le principali prassi di mercato e comunque in un continuo allineamento rispetto a queste, è definito in modo tale da ridurre il pericolo di comportamenti eccessivamente orientati al rischio e la sua dimensione relativa, rispetto a quella variabile, è anche funzione della necessità di scoraggiare iniziative centrate sui risultati di breve periodo che potrebbero compromettere la sostenibilità e la creazione di valore nel medio-lungo termine.

2.4.4 Componente non monetaria

All'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, nell'ambito dei benefit non monetari, oltre a quelli contemplati dal CCNL di riferimento, possono essere previsti:

- auto aziendale concessa ad uso promiscuo;
- assicurazione sanitaria integrativa FASI estesa al nucleo familiare;
- appartamento aziendale.

Non sono invece previsti benefit di tipo previdenziale, fatta eccezione per il PREVINDAI previsto dal CCNL.

2.4.5 Emolumenti Straordinari

In via eccezionale e straordinaria, nell'ottica di attrarre figure chiave dal mercato, ovvero di motivare e trattenere le risorse di profilo chiave per l'attività dell'azienda, possono essere accordati trattamenti specifici sia in fase di assunzione sia in costanza di rapporto. Questi trattamenti possono essere costituiti da:

- a) Entry Bonus collegati a perdite economiche derivanti dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro che potrebbero pregiudicare l'assunzione della nuova risorsa (es: MBO, retention bonus, LTI, mancato preavviso, etc). Tali importi non potranno in alcun modo essere superiori al 100% della remunerazione fissa del beneficiario e dovranno comunque essere restituiti interamente in caso di dimissioni prima di 3 anni;
- b) Retention Bonus collegati all'impegno di mantenere rapporti di lavoro con l'azienda per un periodo determinato (massimo 3 anni), fino ad un valore massimo per anno del 40% della retribuzione fissa del beneficiario; in caso di interruzione del rapporto di lavoro da parte del beneficiario prima del termine dell'accordo, gli importi anticipati dovranno essere restituiti interamente;
- c) componente variabile di breve periodo (MBO), relativamente al primo anno può essere garantita in tutto o in parte;
- d) Success Fee collegate ad operazioni o risultati straordinari, quali ad esempio acquisizioni, dismissioni, fusioni, processi di riorganizzazione o efficientamento;

Dette componenti straordinarie della remunerazione, qualora abbiano come destinatari Amministratori Esecutivi, sono oggetto di delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'erogazione è rimessa alle valutazioni dell'Amministratore Delegato.

Per quanto attiene alle Success Fee, qualora superino l'importo della retribuzione variabile di breve periodo, dovranno essere soggette all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione.

2.4.6 Sistemi di Pagamento Differito

Per la componente variabile di medio lungo periodo, è previsto un periodo di vesting triennale e un periodo di lock up, sul rilascio della parte azionaria, di 12 mesi, come visto nel paragrafo 2.4.2.2.

2.4.7 Clausola di Claw-Back

Per tutti gli incentivi variabili – sia di breve che di medio-lungo termine – è prevista una clausola di *claw-back* in base alla quale la Società, entro il termine legale di prescrizione, potrà rientrare in possesso del tutto o in parte delle somme erogate, nel caso in cui sia accertato che tali somme siano state determinate sulla base di obiettivi il cui raggiungimento sia imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi o, comunque, posti in essere in violazione delle norme di riferimento ovvero siano stati conseguiti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

L'iter di attivazione della clausola viene avviato al momento dell'individuazione dell'irregolarità, anche in relazione a segnalazioni risultanti dall'attività di audit.

Per i rilievi inerenti alle schede obiettivi individuali la clausola sarà attivata dall'Amministratore Delegato, con il supporto del Direttore HR di Gruppo, che ne darà anche informativa al CNR.

Per rilievi inerenti ai parametri economici e finanziari societari la clausola sarà attivata dal Consiglio di Amministrazione sulla base della segnalazione effettuata dal CNR a cui si dovrà rivolgere l'informativa, comunque generata, inerente all'irregolarità.

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

Alla data attuale per gli Amministratori con deleghe e per i Dirigenti con Responsabilità Strategica non sono in essere accordi specifici individuali in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro.

La società potrà stipulare tali accordi individuali con i suddetti soggetti; detti accordi, nel caso di soggetti con rapporto di lavoro dipendente, dovranno comunque riferirsi ai parametri specificati dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi vigente e secondo le

correlazioni ivi indicate, quali l'anzianità aziendale e il numero di mensilità di preavviso e il numero massimo di indennità supplementare.

In ogni caso tali accordi non possono prevedere l'erogazione di somme d'importo superiore a 36 mensilità della RAG (Retribuzione Annuale Globale Lorda) calcolata come previsto nel su citato CCNL, oltre alla corresponsione dei contributi relativi al periodo di preavviso contrattualmente dovuto, se non lavorato.

Nel caso di soggetti che non abbiano un rapporto di lavoro dipendente, gli accordi non possono prevedere l'erogazione di somme d'importo maggiore del totale dei compensi fissi e variabili previsti dalla data di chiusura del rapporto di lavoro fino alla data di fine carica, ivi incluse le componenti variabili non ancora erogate.

Inoltre, ai sensi dell'art. 2125 del Codice civile, nei casi in cui la società rilevi l'interesse a stipulare patti di non concorrenza, potranno essere sottoscritti accordi individuali per amministratori con deleghe e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, riferendosi alle migliori pratiche di mercato in materia.

Quanto sopra detto avviene in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF.

2.4.9 Forme coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

In favore dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e di altri Dirigenti con Primarie Responsabilità, si applicano trattamenti di miglior favore rispetto a quanto stabilito dal CCNL di categoria in termini di coperture assicurative.

2.4.10 Deroghe

In circostanze eccezionali ovvero situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, la Società si riserva di derogare alla Politica relativamente a:

- posizionamento della retribuzione di figure chiave oltre il terzo quartile di mercato, secondo i benchmark forniti, al fine di trattenere tale figura chiave, la cui uscita dalla Società arrecherebbe grave danno al business aziendale in un'ottica di medio-lungo periodo. Altresì la Società si riserva di utilizzare la medesima deroga nel caso di assunzione di una figura con know-how specialistico di difficile reperimento sul mercato.

Le deroghe sopracitate potranno essere deliberate dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e previo parere del Comitato per le Operazioni Parti Correlate.

Sezione II

1 Compensi percepiti nell'esercizio 2020 dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale, nonché dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

1.1 *Compensi Percepiti*

Con riferimento all'esercizio 2020 nella presente parte della Sezione II della Relazione sono illustrati: (i) nominativamente, i compensi spettanti ai soggetti che, nel corso di tale esercizio, hanno ricoperto – anche per una frazione dell'esercizio – la carica di Amministratore, Sindaco, Direttore Generale e (ii) in aggregato, i compensi spettanti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

1.1.1 Consiglio di Amministrazione

Nel 2020 sono stati erogati compensi come dettagliato in Tabella I allegata, ai seguenti consiglieri: L. D'Agnesse, C. Trevisani, G. Caselli, S. Iasi, L. Caviglia, C. Farisè (dal 30/12/2020), C. Finocchi Mahne, M. Dassù, E. Oliveri, A. Piccioni, R. Rolli, S. Trevisani (fino al 31/07/2020),

1.1.2 Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato Giuseppe Caselli, nell'esercizio 2020, è stata erogata:

- La retribuzione fissa di Euro 500.000;
- Bonus non monetari per un controvalore di Euro 31.208; per il 2020 il valore teorico dell'MBO è di Euro 375.000, da valutare in funzione dei risultati effettivamente raggiunti.

1.1.3 Collegio Sindacale

Nel 2020 sono stati corrisposti emolumenti come dettagliato in Tabelle II allegata, per i seguenti Sindaci: Milena Motta (presidente fino al 10/07/2020), Marco Vicini (Presidente dal 10/07/2020), Raffaele Ferrara, Mara Pierini (Sindaco Effettivo dal 10/07/2020).

1.1.4 Dirigenti con Responsabilità Strategica

I Dirigenti con Responsabilità Strategica hanno ricevuto nel 2020 retribuzioni fisse per un totale di Euro 1.285.000.

A questi è stato erogato un MBO pari a Euro 68.400 relativo all'esercizio 2017 e un Bonus pari a Euro 307.000 relativo all'esercizio 2018, non erogati in precedenza poiché differiti a dopo la manovra di aumento di capitale.

Inoltre, la società nell'anno 2020 aveva in essere due piani LTI uno relativo al triennio 2016-2018 ed uno relativo al triennio 2017-2019 entrambi basati sull'assegnazione di Stock Grant e approvati dalla Assemblea dei Soci del 13/05/2016 e del 15/05/2017.

Per entrambe i piani, non essendo stati raggiunti gli obiettivi economico finanziari, è maturata solo la componente legata alla retention che per il piano 2016-2018 rappresentava il 50% dei diritti assegnati e per il piano 2017-2019 il 40% dei diritti assegnati.

Data la difficoltà di assegnare delle azioni ai beneficiari a causa della situazione derivante dall'operazione di ristrutturazione del Gruppo, già in essere al gennaio 2019, la Società, coerentemente con quanto previsto nella Relazione sulla Remunerazione dell'anno 2020, ha riconosciuto ai beneficiari un ammontare in denaro in misura tale da replicare il beneficio economico derivante dal piano di assegnazione delle azioni.

Il valore monetario erogato per il piano 2016 - 2018 è stato pari complessivamente a Euro 61.988 (previsto Euro 75.647), mentre quello erogato per il piano 2017-2019 Euro 35.976 (previsto Euro 43.904).

Per il 2019, ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, non sono stati erogati incentivi di alcun tipo. Per il 2020 l'importo teorico dell'MBO è di Euro 442.000, da valutare in funzione dei risultati effettivamente raggiunti.

1.1.5 Storico variazione della remunerazione

Così come richiesto dalla Consob nell'aggiornamento del Codice di Corporate Governance, viene proposto qui di seguito lo schema riassuntivo delle variazioni dei compensi di Amministratore Delegato, nonché il costo del personale dei Dirigenti con Responsabilità Strategica e i relativi risultati d'esercizio del Gruppo Trevi

		2019	2018
AD (fino al 31/07/2020)	Stefano Trevisani	483.000	547.000
AD (dal 30/09/2019)	Giuseppe Caselli	125.000	--
DRS		2.804.200	2.690.533
Risultato D'esercizio (milioni)		-75,8	-143,4

Tabelle di sintesi

Tabella I. Compensi 2020 per i componenti degli organi di Amministrazione PRES, AD, CRO e dei Consiglieri

A Nome e Cognome	B Carica P = Presidente VP = Vice Presidente AD = Amm. Delegato AU = Amm. Unico C = Consigliere	C Periodo inizio carica	D *Scadenza della carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Indennità di fine carica	6 Retribuzioni da lavoro dipendente (RAL)	7 Altri compensi	8 Totale	9 Fair Value dei compensi equity
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Compensi nella società che redige il bilancio													
L. D'Agnesse	P	2019	2021	40.000								40.000	
C. Trevisani	VP	2019	2021	100.000								100.000	
G. Caselli	AD	2019	2021	0				31.208		500.000		531.208	
S. Iasi	CRO	2019	2021	347.500							2.000.000	2.347.500	
L. Caviglia	C	2019	2021	40.000	22.333							62.333	
C. Farisé	C (dal 30/12/2020)	2020	2021	0								0	
C. Finocchi Mahne	C	2019	2021	40.000	35.666							75.666	
M. Dasso	C	2019	2021	40.000	14.378							54.378	
E. Oliveri	C	2019	2021	40.000	30.333							70.333	
A. Piccioni	C	2019	2021	40.000	13.333							53.333	
R. Rolli	C	2019	2021	40.000	39.666							79.666	
S. Trevisani	C (Fino al 31/07/2020)	2019	2020	23.333						97.417		120.750	
(I) Sub-totale compensi nella società che redige il bilancio				750.833	155.709	0	0	31.208	0	597.417	2.000.000	3.535.167	0
Compensi da controllate/collegate													
G. Caselli	AD	2019	2021	0								0	
S. Trevisani	AD (Fino al 31/07/2020)	2019	2020	50.167							1.113.500	1.163.667	
S. Iasi	CRO	2019	2021	0								0	
L. Caviglia	C	2019	2021	12.500								12.500	
A. Piccioni	C	2019	2021	22.500								22.500	
(II) Sub-totale compensi da controllate e collegate				85.167	0	0	0	0	0	0	1.113.500	1.198.667	0
(III) Totale				836.000	155.709	0	0	31.208	0	597.417	3.113.500	4.733.834	0

Tabella II. Compensi 2020 per i componenti del Collegio Sindacale

A Nome e Cognome	B Carica PCS = Presidente Collegio Sindacale SE = Sindaco Effettivo SS = Sindaco Supplente	C Periodo inizio carica	D Scadenza della carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Indennità di fine carica	6 Retribuzioni da lavoro dipendente	7 Altri compensi	8 Totale	9 Fair Value dei compensi equity
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Compensi nella società che redige il bilancio													
M. Motta	PCS (fino al 10/07/2020)	2019	2021	25.890								25.890	
M. Vicini	PCS (dal 10/07/2020)	2020	2021	24.110								24.110	
M. Vicini	S (fino al 10/07/2020)	2019	2021	20.712								20.712	
R. Ferrara	S	2019	2021	40.000								40.000	
M. Pierini	S (dal 10/07/2020)	2020	2021	19.288								19.288	
(I) Sub-totale compensi nella società che redige il bilancio				130.000	0	0	0	0	0	0	0	130.000	0
Compensi da controllate/collegate													
M. Vicini	PCS	2019	2022	20.000								20.000	
R. Ferrara	S	2019	2022	-								-	
M. Pierini	S (dal 10/07/2020)	2020	2021	-								-	
(II) Sub-totale compensi da controllate e collegate				20.000	0	0	0	0	0	0	0	20.000	0
(III) Totale				150.000	0	0	0	0	0	0	0	150.000	0

Tabella III. Compensi 2020 per i Dirigenti con Funzioni Strategiche

A Nome e Cognome	B Carica	1 Compensi fissi	2 Compensi variabili non equity		3 Benefici non monetari	4 Retribuzioni da lavoro dipendente (RAL)	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair Value del compensi equity
			MBO e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Compensi nella società che redige il bilancio									
P. Franchini	Corporate Organization & HR Dir.								
M. Sala	CFO								
A.Vottero	Head of Legal								
(I) Sub-totale compensi nella società che redige il bilancio		-	110.850	-	61.021	550.000	-	721.871	-
Compensi da controllate/collegate									
A. Acerbi	COO Trevi S.p.a.								
A. Arienti	Area Manager Trevi S.p.a.								
M. Battistelli	Chief Controlling Officer								
R. Losappio	General Manager Soilmecc S.p.a.								
(II) Sub Totale società Controllate Totale		-	264.550	-	80.160	755.000	-	1.099.710	-
(III) Totale (I)+ (II)		-	375.400	-	141.181	1.305.000	-	1.821.581	-