



Sito internet: www.elengroup.com

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI
COMPENSI CORRISPOSTI *EX ARTT. 123-TER T.U.F. E 84-QUATER REG.*
CONSOB 11971/1999**

Approvata dal consiglio di amministrazione nella seduta del 15 marzo 2023

INDICE

PREMESSA.....	4
TABELLA RIASSUNTIVA TRATTI ESSENZIALI POLITICA REMUNERAZIONE 2021-2023	5
SEZIONE I – LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....	8
1. Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni (lett. a)	8
2. Comitato per la remunerazione: composizione, competenze e modalità di funzionamento (lett. b).	10
3. Compenso e condizione di lavoro dei propri dipendenti (lett. c).....	11
4. Utilizzazione di esperti indipendenti (lett. d).....	11
5. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base, durata, descrizione dei cambiamenti della politica delle remunerazioni sottoposta alla assemblea e criteri di revisione rispetto all’esercizio finanziario precedente (lett. e)	11
6. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione (con particolare riguardo all’indicazione della relativa proporzione nell’ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo) (lett. f).....	13
7. Benefici non monetari (lett. g)	17
8. Descrizione degli obiettivi di <i>performance</i> in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili di medio e lungo periodo. Legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione (lett. h).	17
9. Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> alla base dell’assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l’erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi (lett. i)	19
10. Informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società (lett. i).	20
11. Termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione <i>ex post</i> della componente variabile (<i>malus</i> ovvero restituzione di compensi variabili “ <i>claw-back</i> ”) (lett. j).....	21
12. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi (lett. k)	22
13. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (lett. l).....	22
14. Eventuali altre coperture assicurative e previdenziali (lett. m).....	22
15. Politica retributiva amministratori indipendenti, componenti comitati intraconsiliari, incarichi particolari (lett. o).	22
16. Eventuali politiche retributive utilizzate come riferimento (lett. p).....	23
17. Deroghe per circostanze eccezionali (lett. q)	23

SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI.....	25
PRIMA PARTE.....	25
1.1. Descrizione delle voci che compongono la remunerazione e il trattamento di fine rapporto	25
1.2. Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto	27
1.3. Deroghe applicate alla Politica	28
1.4. Applicazione di meccanismi di correzione <i>ex post</i> della componente variabile (<i>claw back</i>)	28
1.5. Variazione della retribuzione e informazioni di confronto.....	28
1.6. Voto espresso dalla Assemblea sulla presente Sezione della Relazione	29
SECONDA PARTE – TABELLE.....	30

PREMESSA

La presente relazione (“la Relazione”) è elaborata ai sensi dell’art. 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“T.U.F.”) e redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti CONSOB 11971/1999 (“Regolamento Emittenti”), così come previsto dall’art. 84-*quater* del predetto Regolamento.

Essa illustra la politica di remunerazione adottata dalla El.En. s.p.a. (“la Società”) con riferimento al consiglio di amministrazione, al direttore generale, agli eventuali dirigenti strategici e, per quanto compatibile con le previsioni di legge, ai componenti degli organi di controllo.

Nella prima parte illustra la politica di remunerazione adottata dalla El.En. s.p.a. (“la Politica”) con riferimento ai predetti soggetti, le procedure previste ed adottate per la adozione e la attuazione della Politica nonché il modo in cui essa contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità dell’Emittente.

Nella seconda sezione, la Relazione contiene, per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e gli eventuali altri dirigenti con responsabilità strategiche, la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la effettiva remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, ed, infine, analiticamente, i compensi corrisposti ai predetti soggetti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate o collegate evidenziandone la coerenza con la Politica relativa all’esercizio di riferimento.

Quanto alla sezione I, contenente la Politica di remunerazione 2021-2023 essa era stata approvata dal consiglio di amministrazione di El.En. s.p.a. (“il Consiglio”) nella seduta del 15 marzo 2021, poi confermata nella seduta del 15 marzo 2022, e dalla assemblea degli azionisti (“la Assemblea”) convocata per la approvazione del bilancio di esercizio 2021 ai sensi dell’art. 123-ter, commi 3-bis e 6 TUF.

Successivamente il Consiglio, per le motivazioni esposte nella relativa relazione illustrativa pubblicata in vista della Assemblea del 15 dicembre 2022, aveva approvato nella seduta del 27 ottobre 2022, su proposta del Comitato per la Remunerazione, di modificare, integrandola, la politica di remunerazione 2021-2023 introducendo, in continuità con le politiche adottate sin dalla costituzione della stessa, un nuovo piano di incentivazione azionaria a riservato a componenti del consiglio di amministrazione, collaboratori e dipendenti della società e delle società controllate.

La Assemblea tenutasi in data 15 dicembre 2022 ha approvato la integrazione proposta dal Consiglio.

Poi, nella seduta del 15 marzo 2023, il Consiglio ha ulteriormente integrato la Politica introducendo un limite massimo alla attribuzione della parte di compenso variabile del Direttore Generale dell’Emittente.

La sezione I, - che intende costituire definizione della Politica anche ai sensi dell’art. 5 del codice di Corporate Governance per le società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana s.p.a. (“Codice”) – è sottoposta alla approvazione della Assemblea anche ai fini di cui all’art. 9.2 del *Regolamento per la disciplina delle operazioni con parti correlate* di El.En. s.p.a. Ai sensi dell’art. 84-*quater* Regolamento Emittenti, la nuova Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale dell’Emittente e pubblicata sul sito *internet* www.elengroup.com nella sezione “*Investor Relations/Governance/Documenti Assembleari/2023/ASSEMBLEA ORDINARIA E STRAORDINARIA 27 aprile 2023 – 15 maggio 2023*” nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarketSDIR consultabile all’indirizzo www.emarketstorage.com a far data dal 6 aprile 2023.

* * *

TABELLA RIASSUNTIVA TRATTI ESSENZIALI POLITICA REMUNERAZIONE 2021-2023

REMUNERAZIONE FISSA E VARIABILE							
Destinatario	Componente annua fissa 2021-2023	Componente variabile 2021 e percentuale su compenso globale	Componente variabile 2022 e percentuale su compenso globale	Obiettivi 2021-2023	Peso obiettivi 2021-2023	Corresponsione della parte variabile	Trattamento di fine rapporto
PRESIDENTE	Euro 17.000,00 ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cc Euro 150.000,00 ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c.	Euro 300.000,00 (65,41%)	Euro 258.529,00 (60,75%)	<u>FINANZIARI:</u> risultato operativo consolidato (EBIT)	70%	IN DENARO 70% nell'esercizio successivo a quello di realizzazione degli obiettivi 30% a fine mandato rivalutato sulla base dell'andamento a medio termine del risultato del gruppo -	Euro 6.500,00 annui
				<u>NON FINANZIARI:</u> conseguimento dell'obiettivo annuale del piano di sostenibilità pluriennale, misurabile	30%		
CONSIGLIERE DELEGATO (INVESTITO ANCHE DI CONTROLLO INTERNO, FGIP, SOSTENIBILITA' DATORE DI LAVORO ETC.)	Euro 17.000,00 ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cc Euro 150.000,00 ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c.	Euro 150.000,00 (48,60%)	Euro 129.265,00 (43,63%)	<u>FINANZIARI:</u> risultato operativo consolidato (EBIT)	70%	IN DENARO 70% nell'esercizio successivo a quello di realizzazione degli obiettivi 30% a fine mandato rivalutato sulla base dell'andamento a medio termine del risultato del gruppo	Euro 6.500,00 annui
				<u>NON FINANZIARI:</u> conseguimento dell'obiettivo annuale del piano di sostenibilita' pluriennale, misurabile	30%		

CONSIGLIERE DELEGATO	Euro 17.000,00 ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cc	Euro 108.750,00 (40,67%)	Euro 93.715,00 (35,95%)	<u>FINANZIARI:</u> risultato operativo consolidato (EBIT)	70%	IN DENARO 70% nell'esercizio successivo a quello di realizzazione degli obiettivi 30% a fine mandato, rivalutato sulla base dell'andamento a medio termine del risultato del gruppo	Euro 6.500,00 annui
	Euro 150.000,00 ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c.			<u>NON FINANZIARI:</u> conseguimento dell'obiettivo annuale del piano di sostenibilita' pluriennale, misurabile	30%		
Destinatario	Componente annua fissa 2021-2024 corrisposta	Componente variabile 2021 e percentuale su compenso globale	Componente variabile 2022 e percentuale su compenso globale	Obiettivi 2021-2024	Peso obiettivi 2021-2024	Corresponsione della parte variabile	Trattamento di fine rapporto
DIRETTORE GENERALE	Euro 350.750,00 compenso lavoro subordinato Euro 100.000,00 Patto di non concorrenza	Euro 1.018.504,00 (69,32%)	Euro 1.397.030,00 (74,57%)	<u>FINANZIARI:</u> EBIT CONSOLIDATO (al netto di una franchigia, del ramo taglio del settore industriale e del risultato operazioni straordinarie)	73,33%	60% nell'esercizio successivo a quello di realizzazione degli obiettivi 20% in natura (in azioni con lock up quadriennale) nell'esercizio successivo a quello di realizzazione degli obiettivi 20% in via differita (60% nel 2024, 40% nel 2025) rivalutato sulla base dell'andamento a medio termine del risultato del gruppo – la rivalutazione non potrà superare il 50%	CCNL
				<u>NON FINANZIARI:</u> conseguimento dell'obiettivo annuale del piano di sostenibilita' pluriennale, misurabile	26,67%		

PIANI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI DI LUNGO PERIODO				
DESTINATARI	PIANO	VESTING	PRESUPPOSTI DI ESERCIZIO	ALTRE CONDIZIONI
PRESIDENTE, CONSIGLIERI DELEGATI, DIRETTORE GENERALE	Piano di Stock Option 2016-2025	- esercizio almeno tre anni dopo l'assegnazione (assegnazione 13 settembre 2016: prima finestra di esercizio 14 settembre 2019-31 dicembre 2025) - divisione delle opzioni assegnate in due <i>tranche</i> di cui la seconda esercitabile un anno dopo l'esercizio della prima (assegnazione 13 settembre 2016: seconda finestra 14 settembre 2020- 31 dicembre 2025)	- essere destinatari di piano di remunerazione incentivante per l'esercizio - aver raggiunto il valore base degli obiettivi assegnati per l'esercizio precedente	- obbligo di mantenimento fino alla fine del loro mandato almeno il 5% delle azioni rivenienti dall'esercizio delle opzioni assegnate.
DIRETTORE GENERALE	Piano di Stock Option 2016-2025	- esercizio almeno tre anni dopo l'assegnazione (assegnazione 13 settembre 2016: prima finestra di esercizio 14 settembre 2019-31 dicembre 2025) - divisione delle opzioni assegnate in due <i>tranche</i> di cui la seconda esercitabile un anno dopo l'esercizio della prima (assegnazione 13 settembre 2016: seconda finestra 14 settembre 2020- 31 dicembre 2025)	- essere destinatari di piano di remunerazione incentivante per l'esercizio - aver raggiunto il valore base degli obiettivi assegnati per l'esercizio precedente	
PRESIDENTE, CONSIGLIERI DELEGATI, DIRETTORE GENERALE	Piano di Stock Option 2026-2031	- esercizio almeno tre anni dopo l'assegnazione (assegnazione 15 marzo 2023: prima finestra di esercizio 1 aprile 2026-31 dicembre 2031) - divisione delle opzioni assegnate in due <i>tranche</i> di cui la seconda esercitabile un anno dopo l'esercizio della prima (assegnazione 15 marzo 2023: seconda finestra 1 aprile 2027- 31 dicembre 2031)	- essere destinatari di piano di remunerazione incentivante per l'esercizio - aver raggiunto il valore base degli obiettivi assegnati per l'esercizio precedente o, nel caso del Direttore Generale, degli obiettivi assegnati ai fini dell'esercizio delle opzioni maturate	- obbligo di mantenimento fino alla fine del loro mandato, e comunque per un periodo minimo di cinque anni fra l'atto di assegnazione e la eventuale alienazione delle azioni rivenienti dall'esercizio delle opzioni almeno il 10% delle azioni rivenienti dall'esercizio delle opzioni assegnate.

SEZIONE I – LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

La presente sezione della relazione illustra, sulla base di quanto richiesto dalla vigente normativa quanto segue:

- a) la Politica con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, al direttore generale, ai dirigenti con responsabilità strategiche di El.En. s.p.a. e fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., ai componenti del collegio sindacale di El.En. s.p.a.;
- b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica.

* * *

A) LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI AMMINISTRATIVI

1. Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni (lett. a)

Con riferimento al consiglio, l'art. 21 dello statuto della Società recita:

“Articolo 21
Compensi

Ai componenti del consiglio di amministrazione spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio. L'Assemblea può attribuire agli stessi compensi, partecipazione agli utili, diritti a sottoscrivere a prezzo predeterminato azioni di futura emissione, trattamento di fine mandato nonchè stipulare a loro favore polizze integrative per il periodo di durata in carica.

L'Assemblea determina l'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

La remunerazione complessiva degli amministratori esecutivi deve essere strutturata in termini tali da far sì che una parte significativa di essa risulti legata a risultati economici conseguiti dalla società e/o al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dal consiglio di amministrazione.”

L'art. 20 dello statuto, riserva poi al Consiglio la “determinazione della remunerazione degli organi delegati, del Presidente e dei consiglieri investiti di particolari cariche, nonché, qualora non vi abbia già provveduto l'Assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante ai singoli componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.”

Gli organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e eventuale revisione della Politica sono l'Assemblea, il Consiglio, il comitato per la remunerazione costituito sin dal 2000 in seno al Consiglio (“il Comitato”), i consiglieri delegati (“i Consiglieri Delegati”), il collegio sindacale (“il Collegio Sindacale”).

La predisposizione della Politica avviene ad opera del Consiglio con il supporto del Comitato il quale è regolato quanto a ruolo, composizione e funzioni da un regolamento (“il Regolamento del Comitato”) approvato dal Consiglio di amministrazione ed adeguato nel corso degli anni alla mutata disciplina.

Il Consiglio sottopone alla Assemblea che nomina l'organo amministrativo la Politica e la proposta di ammontare complessivo necessario ad attuarla.

La Assemblea delibera l'ammontare complessivo per la remunerazione di tutti i componenti del Consiglio, sia nella parte fissa sia in quella variabile, provvedendo poi: a suddividere direttamente in adunanza la somma, fissa, da destinarsi alla ripartizione in parti uguali fra tutti i membri; a determinare quella che il Consiglio avrà a disposizione per la attribuzione ai presidenti dei comitati infraconsigliari; a determinare quella che il Consiglio avrà a disposizione per la attribuzione al presidente e ai consiglieri delegati; ed, infine, a quantificare quella, variabile, da destinare alla remunerazione incentivante.

La Assemblea esamina e delibera la Politica in conformità della quale, relativamente al periodo di validità della stessa, viene riconosciuta ed erogata anche la parte variabile di compenso agli amministratori esecutivi, incluso il presidente, ai consiglieri investiti di particolari cariche (di seguito tutti “Amministratori”).

Successivamente alla Assemblea di nomina e in corso di mandato il Consiglio su proposta del Comitato e in conformità alla Politica approvata dalla Assemblea:

- 1) almeno ogni tre anni, in occasione della definizione della struttura del Consiglio neoeletto (attribuzione delega di poteri; formazione dei comitati endoconsiliari), udito il parere del Collegio Sindacale, determina la suddivisione fra gli Amministratori della parte di compenso stanziato dalla Assemblea a tale fine;
- 2) su base annuale o pluriennale, udito il parere del Collegio Sindacale, approva una politica di remunerazione incentivante e la somma attribuibile agli Amministratori quale parte variabile di compenso spettante al raggiungimento di determinati risultati prefissati o quale *bonus* erogabile in occasione di operazioni di carattere straordinario o di risultati eccezionali non preventivabili all’atto della elaborazione della Politica;
- 3) su base annuale o pluriennale approva su proposta del Comitato la politica di remunerazione incentivante destinata al direttore generale della Società (“Direttore Generale”) e agli altri eventuali dirigenti strategici della Società (“Dirigenti”);
- 4) annualmente in occasione della approvazione del bilancio di esercizio relativo all’anno precedente, udito il parere del Collegio Sindacale, valuta il raggiungimento degli obiettivi assegnati e determina il compenso variabile effettivamente spettante agli Amministratori, al Direttore Generale e ai Dirigenti.

La Politica relativa alla parte variabile definita dal Consiglio contiene un piano di remunerazione incentivante per l’esercizio in corso con la assegnazione di obiettivi, anche pluriennali – predeterminati, misurabili, di natura finanziaria e non finanziaria - agli Amministratori (incluso il presidente, qualora anche consigliere delegato) al Direttore Generale e ai Dirigenti.

In occasione della approvazione del progetto di bilancio relativo all’esercizio precedente il Consiglio, su proposta del Comitato, udito il parere del Collegio Sindacale, valutato il raggiungimento degli obiettivi prefissati assegnati, attribuisce ai destinatari del piano di remunerazione incentivante la parte variabile di compenso effettivamente maturata in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e, con riferimento agli Amministratori, nei limiti dell’ammontare complessivo stabilito dalla Assemblea. Stabilisce altresì la parte erogabile.

Con riferimento a piani di compensi basati su strumenti finanziari, la Assemblea è chiamata ad approvare, ai sensi dell’art. 114-*bis*, comma 3, T.U.F. i piani definibili rilevanti ai sensi dell’art. 84-*bis*, comma 2, Regolamento Emittenti (“Piani Rilevanti” o “Piani”).

Con riferimento ai Piani Rilevanti, il Comitato è investito nella fase di istruttoria e predisposizione del piano e dei suoi dettagli (*vesting period*, destinatari, limitazioni a carico di Amministratori, Direttore Generale e Dirigenti) e presenta al Consiglio la proposta del Piano per la sottoposizione alla approvazione dell’Assemblea. Qualora il Piano preveda una delega di attuazione in capo al Consiglio, il Comitato procede alla elaborazione della proposta di attuazione da sottoporre al Consiglio per la approvazione.

Successivamente il Consiglio attua il Piano in conformità a quanto deliberato dalla Assemblea.

L’attuazione della Politica nel suo complesso avviene, quindi, ad opera del Consiglio sotto la vigilanza del Collegio Sindacale.

Ove si verificano i presupposti per la revisione della Politica essa viene nuovamente sottoposta alla approvazione della Assemblea.

* * *

2. Comitato per la remunerazione: composizione, competenze e modalità di funzionamento (lett. b).

Il Comitato è organo endoconsiliare ed è stato costituito dal Consiglio fin dall'anno 2000, anno di ammissione delle Società alle negoziazioni sul mercato gestito da Borsa Italiana s.p.a.. Esso è dotato di un proprio Regolamento che ne definisce composizione, ruolo e competenze e ne disciplina modalità di nomina e di funzionamento.

Esso viene eletto dal Consiglio in sede di prima adunanza consiliare successiva alla nomina e, di norma, la durata è allineata con la scadenza del mandato del Consiglio. Si compone di tre membri, tutti consiglieri non esecutivi, almeno due dei quali possiedono i requisiti di indipendenza ai sensi dell'art. 147-ter, comma 4, D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e del Codice.

Attualmente e fino alla nomina del nuovo Consiglio in luogo di quello in carica il cui mandato scade con la approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023, esso è così composto: Dott.ssa Fabia Romagnoli, consigliere indipendente, che lo presiede in virtù di designazione degli altri componenti; Dott. Alberto Pecci, consigliere non esecutivo; Sig. Michele Legnaioli, consigliere indipendente.

Il Comitato svolge i compiti e le funzioni descritti dall'art. 9 del Regolamento il quale recita:

“Al Comitato sono affidati i compiti di cui all'art. 5 del Codice di Corporate Governance adottato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana s.p.a.. Esso, pertanto, in veste consultiva e propositiva:

- *coadiuva il consiglio di amministrazione nella definizione della politica per la remunerazione degli amministratori, dei componenti dell'organo di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche;*
- *valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;*
- *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 la concreta applicazione della politica di remunerazione adottata dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.*
- *riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.”*

Esso si riunisce ogniqualvolta le circostanze lo richiedano o uno dei componenti lo ritenga opportuno e almeno una volta per ogni esercizio, nei primi mesi dell'anno prima della approvazione del progetto di bilancio.

Le riunioni hanno una durata che varia a seconda della complessità degli argomenti da trattare e sono regolarmente verbalizzate da un segretario e trascritte in un apposito libro verbali. Nel 2016 in occasione della predisposizione del Piano di *Stock Option* e per le altre questioni relative alla remunerazione di Amministratori e Dirigenti il Comitato si è riunito 7 (sette) volte e la durata media delle riunioni è stata di settantasei minuti.

Nel 2017 si è riunito 1 (una) volta e la riunione è durata un'ora.

Nel 2018 si è riunito 3 (tre) volte. La durata media delle riunioni è stata di 80 (ottanta) minuti esclusa quella di nomina del presidente che ha avuto una durata inferiore.

Nel 2019 si è riunito 3 (tre) volte. La durata media delle riunioni è stata di 60 (sessanta) minuti.

Nel 2020 si è riunito 5 (cinque) volte. La durata media delle riunioni è stata di 50 (cinquanta) minuti.

Nel 2021 si è riunito 5 (cinque) volte. La durata media delle riunioni è stata di 45 (quarantacinque) minuti tenuto conto della brevità della adunanza relativa alla nomina del presidente.

Nel 2022 si è riunito 4 (quattro) volte. La durata media delle riunioni è stata 47,5 (quarantasette virgola cinque) minuti.

A seguito delle riunioni il Comitato procede a relazionare, nella prima adunanza di Consiglio utile,

o, ove lo ritenga utile o necessario, a chiederne la convocazione e a formulare le proprie valutazioni e proposte.

Nel formulare le proprie proposte di remunerazione al Consiglio, il Comitato cura che la remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale e dei Dirigenti sia definita in modo tale da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo e che una parte significativa della remunerazione complessiva dei consiglieri destinatari di deleghe gestionali o che svolgono funzioni attinenti alla gestione dell'impresa sia legata al raggiungimento di obiettivi specifici, anche di natura non finanziaria, predeterminati e misurabili.

Nel caso di predisposizione di Piani Rilevanti cura che, in caso di inclusione fra i destinatari di Amministratori, del Direttore Generale e dei Dirigenti: sia assicurato un periodo medio di *vesting* coerente con le *best practice* recepite dal Codice; il *vesting* sia soggetto a obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili; essi mantengano almeno fino al termine del mandato una quota delle azioni acquistate attraverso l'esercizio delle opzioni loro assegnate.

Nello svolgimento dei suoi compiti e funzioni, il Comitato assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali e, avendone piena ed incondizionata facoltà, accede alle informazioni e funzioni aziendali che ritenga necessarie. In ogni caso ancorchè si avvalga nella fase istruttoria della propria attività delle informazioni e supporto anche degli Amministratori o di altre funzioni di cui poi elabora la proposta di politica remunerativa, assicura che tali soggetti in quanto potenziali portatori di interessi in conflitto non siano presenti e non partecipino in alcun modo alla fase deliberativa delle adunanze.

3. Compenso e condizione di lavoro dei propri dipendenti (lett. c)

L'Emittente persegue una Politica che prevede fra gli obiettivi non finanziari assegnati sia agli Amministratori sia al Direttore Generale e agli eventuali Dirigenti la inclusione di traguardi collegati sia direttamente che indirettamente al perseguimento del miglioramento condizioni di lavoro dei propri dipendenti, ivi incluso il trattamento retributivo.

4. Utilizzazione di esperti indipendenti (lett. d)

Sino ad ora la Società nella definizione della Politica si è avvalsa delle risorse disponibili all'interno della Società stessa nonché della competenza ed indipendenza di giudizio dei componenti il Comitato.

Allo stato attuale il Comitato possiede al suo interno le competenze e la esperienza adeguate allo svolgimento delle funzioni affidategli dal Consiglio e, ove occorra, esso ha il potere di avvalersi di consulenti esterni, di cui abbia preventivamente valutato la indipendenza di giudizio, e di disporre delle risorse finanziarie messe a disposizione dalla Società in misura adeguata all'adempimento delle competenze affidategli.

5. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base, durata, descrizione dei cambiamenti della politica delle remunerazioni sottoposta alla assemblea e criteri di revisione rispetto all'esercizio finanziario precedente (lett. e)

Nella determinazione della politica di remunerazione degli Amministratori, Direttore Generale e Dirigenti della Società ha giocato un ruolo determinante sia la circostanza che nel Consiglio sedessero da molto tempo e senz'altro dalla ammissione, nel 2000, delle azioni al mercato organizzato e gestito da Borsa Italiana s.p.a., gli azionisti storici della società che insieme hanno sempre avuto una consistente quota del capitale sociale, sia fino al 31 dicembre 2016, la assenza di un direttore generale.

Per tale motivo, la professionalità e dedizione dimostrata dagli Amministratori è stata

costantemente valutata come sufficiente condizione di allineamento dei loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo e non è, invece, stata mai condizionata dalla consistenza e dalla natura della remunerazione attribuita o percepita.

Sostanzialmente, l'allineamento alle disposizioni, dapprima, del Codice e, poi, della normativa primaria e regolamentare ha avviato una trasformazione progressiva della remunerazione dei vertici aziendali portando alla attribuzione di una componente aggiuntiva della remunerazione consistente nella parte variabile e legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati e misurabili.

La evoluzione della Società e di tale allineamento ha poi portato nel corso del 2016 per la prima volta, in occasione della approvazione del Piano di *Stock Option* 2016-2025 alla inclusione degli Amministratori fra i destinatari dei diritti di opzione alla sottoscrizione di azioni ordinarie di nuova emissione della Società.

A partire dal piano di remunerazione incentivante 2019 sono stati introdotti obiettivi non finanziari di natura pluriennale legati alla sostenibilità aziendale nelle aree incluse come materiali nel piano di sostenibilità 2018-2022.

Le finalità perseguite dalle componenti variabili, ivi inclusi i piani di *stock option*, restano quelle sia di incentivare, fidelizzare e attrarre Amministratori, Direttore Generale e Dirigenti, oltre che altri dipendenti con ruoli chiave, sia di allineare gli interessi di detti soggetti con la creazione di valore nel medio-lungo periodo anche per gli azionisti che non partecipano alla gestione aziendale.

Ciò che si evolve sono le modalità con le quali tali finalità sono perseguite anche nella prospettiva della attrazione e introduzione nella gestione, latamente intesa, della Società di nuove figure e diversi soggetti.

Infatti, con riferimento al Direttore Generale nominato con decorrenza 1 gennaio 2017 e soggetto estraneo alla compagine sociale, il Consiglio su proposta del Comitato ha approvato il 15 dicembre 2016 una politica remunerativa *ad hoc* valida fino al 31 dicembre 2020 che prevedeva una componente fissa, rilevante rispetto a quelle del passato in quanto figura esterna con un compenso già definito nell'ambito di altra società del gruppo, e una componente variabile parametrata al reddito corrente della Società relativamente all'esercizio di riferimento.

Egli, in qualità di direttore generale della Quanta System s.p.a. fino al 31 dicembre 2016 è stato incluso fra i destinatari del Piano di *Stock Option* 2016-2025. A seguito della nomina di Direttore Generale della Società, egli ha conservato la assegnazione dei diritti di opzione esercitabili a far data dal 14 settembre 2019, ma il Consiglio su proposta del Comitato ha ritenuto che egli dovesse soggiacere alla seguente ulteriore condizione rispetto agli altri dipendenti o collaboratori del gruppo assegnatari: l'esercitabilità di tali diritti è stata subordinata alla circostanza che egli fosse destinatario, per l'anno solare nel corso del quale le opzioni maturassero secondo quanto stabilito dal regolamento del piano, di piani di remunerazione incentivante approvati annualmente e che, con riferimento all'esercizio precedente avesse raggiunto il valore cancello di uno degli obiettivi correlati alla parte variabile della sua retribuzione assegnati dal Consiglio stesso.

Il Comitato a seguito del consolidamento del rapporto fra la Società e il Direttore Generale, della evoluzione del suo ruolo e della Politica in generale anche sulla base delle valutazioni espresse dagli azionisti successivamente alla Assemblea 2020, ha ritenuto di proporre al Consiglio, che poi lo ha approvato, un piano di remunerazione incentivante 2021-2024 ad esso destinato su base pluriennale e costituito da obiettivi anche di carattere non finanziario di medio-lungo periodo.

Inoltre, il Consiglio, su proposta del Comitato e in occasione della assegnazione degli obiettivi annuali 2023, ha proceduto a prevedere con decorrenza 1 gennaio 2023 un limite massimo all'attribuzione della componente variabile della remunerazione del Direttore Generale.

Quanto agli Amministratori, il piano di remunerazione variabile 2020 approvato il 4 giugno a valle della Assemblea, teneva conto della situazione venutasi a creare a seguito del diffondersi della pandemia da COVID-19 e della proposta formulata dal Comitato in coerenza con quanto espresso al paragrafo 7 della Relazione 2020 di assegnare un maggior peso agli obiettivi non finanziari legati alle risultanze della gestione da parte degli Amministratori della eccezionale situazione. Pertanto,

mantenuto intatto l'impianto descritto nella Relazione 2020 approvata dalla Assemblea, si era proceduto a elaborare e assegnare obiettivi che evidenziassero le capacità di resilienza della Società al mutato scenario economico conseguente alla emergenza sanitaria e fossero quindi finalizzati soprattutto alla conservazione della qualificata struttura aziendale a pieno regime.

Quanto al 2021, gli Amministratori sono stati destinatari di un piano di remunerazione variabile 2021 confermato dal Consiglio nella seduta del 14 maggio, a valle della nomina e della approvazione da parte della Assemblea della Politica qui descritta, il quale ha ripristinato i pesi degli obiettivi finanziari (70%) e non finanziari (30%) rimanendo nell'ottica di assegnare obiettivi che siano diretti al perseguimento del successo sostenibile della Società e del gruppo.

Per il 2022 sono stati destinatari di un piano di remunerazione variabile 2022 con obiettivi stabiliti dal Consiglio nella seduta del 15 marzo, che conserva i pesi degli obiettivi finanziari (70%) e non finanziari (30%) rimanendo nell'ottica di assegnare obiettivi che siano diretti al perseguimento del successo sostenibile della Società e del gruppo.

Per il 2023 sono destinatari di un piano di remunerazione variabile 2023 con obiettivi approvati dal Consiglio nella seduta del 15 marzo, che conserva i pesi degli obiettivi finanziari (70%) e non finanziari (30%) rimanendo nell'ottica di assegnare obiettivi che siano diretti al perseguimento del successo sostenibile della Società e del gruppo.

La Politica descritta nella Relazione scade con la approvazione del bilancio di esercizio 31 dicembre 2023.

Rispetto alla Politica approvata dalla Assemblea del 15 dicembre 2022, la presente relazione contiene gli aggiornamenti in relazione alla attuazione del Piano di *Stock Option* 2026-2031 (si veda quanto descritto ai paragrafi 6 e 9), la introduzione di un limite massimo alla componente variabile della remunerazione del Direttore Generale a decorrere dal 1 gennaio 2023. La presente relazione inoltre è stata rivista in alcune parti alle quali sono state apportate precisazioni al fine di meglio esplicitare i meccanismi retributivi applicati.

In vista della elezione del nuovo organo amministrativo, il Consiglio sottoporrà alla Assemblea che verrà convocata per la approvazione del rendiconto finanziario relativo all'esercizio 2023 una nuova Politica.

6. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione (con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo) (lett. f)

La remunerazione del Consiglio e del Direttore Generale e Dirigenti è la seguente.

I componenti del Consiglio sono destinatari di una remunerazione differenziata a seconda che siano esecutivi o non esecutivi.

La remunerazione del presidente e degli altri Amministratori è composta dalle seguenti voci:

- a) una parte fissa annuale uguale per tutti i consiglieri quantificata, per tutta la durata del mandato, dalla Assemblea, ai sensi dell'art. 2389, co. 1 e 3, c.c., all'atto della nomina;
- b) una ulteriore componente fissa annuale stabilita dal Consiglio, ai sensi dell'art. 2389, co. 3, c.c. per tutta la durata del mandato, all'atto del conferimento delle deleghe gestionali;
- c) una parte variabile che viene determinata sulla base di obiettivi, di natura economica e non economica, assegnati dal Consiglio su base annuale e pluriennale;
- d) *stock option* che, relativamente sia al Piano di *Stock Option* 2016-2025, sia al Piano di *Stock Option* 2026-2031, possono essere esercitate soltanto dopo tre anni dalla assegnazione, qualora sia stato raggiunto con riferimento all'esercizio precedente almeno uno degli obiettivi Base (come di seguito definiti) assegnati.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi, anche indipendenti, è costituita:

- a) dalla componente fissa annuale uguale per tutti i consiglieri quantificata, per tutta la durata del

mandato, dalla Assemblea all'atto della nomina.

b) da un ulteriore compenso per i consiglieri designati presidenti dei comitati endoconsiliari.

La remunerazione del Direttore Generale consiste:

- a) in una componente fissa annuale determinata dal Consiglio all'atto del conferimento dell'incarico e revisionabile ogni quattro anni;
- b) in una componente variabile determinata quanto alla composizione e meccanismo ogni quattro anni e sulla base di obiettivi di natura economica e obiettivi non finanziari, determinati dal Consiglio su base annuale e pluriennale, revisionabile ogni quattro anni;
- c) in *stock option* che possono essere esercitate qualora sia stato raggiunto con riferimento all'esercizio precedente almeno uno degli obiettivi Base (come di seguito definiti) assegnati a tale proposito;
- d) in un compenso annuale in corso di rapporto per il patto di non concorrenza.

Attualmente la Società non ha altri Dirigenti.

Con riferimento al presidente e agli Amministratori la componente variabile è parametrata:

- a) su livelli, su base annuale, biennale e a partire dal 2021, triennale, di crescita e di reddito della Società e del Gruppo;
- b) sul raggiungimento, su base annuale e pluriennale (da 3 a 5 anni) di obiettivi misurabili nelle seguenti aree di sostenibilità ritenute materiali: ambientale, diritti umani, corruzione, temi sociali, personale;
- c) in *stock option* che possono essere esercitate qualora sia stato raggiunto con riferimento all'esercizio precedente almeno uno degli obiettivi Base (come di seguito definiti) assegnati.

Pertanto, su base annuale o pluriennale a seconda della natura e dell'obiettivo, vengono assegnati agli Amministratori specifici obiettivi, graduati ed oggettivamente misurabili, di crescita economica (risultato operativo) del gruppo industriale che essa guida ("Gruppo") e di realizzazione di determinati obiettivi nell'ambito della sostenibilità aziendale. In ambito sostenibilità sono costanti gli obiettivi legati alla realizzazione del Piano di sostenibilità ESG. Possono altresì, come è accaduto con riferimento al 2020 – esercizio in relazione al quale a causa della emergenza sanitaria da COVID-19 sono stati considerati opportuni, fra gli altri, obiettivi collegati alla conservazione del patrimonio di risorse umane particolarmente qualificato - essere assegnati eventuali ulteriori obiettivi non finanziari collegati alla sostenibilità del gruppo.

Annualmente il Consiglio, su proposta del Comitato stabilisce un incentivo base, in denaro, previsto per ogni soggetto ("Incentivo Base").

In base al grado di realizzazione dei singoli obiettivi, viene calcolato un coefficiente complessivo da applicare all'Incentivo Base.

Il coefficiente complessivo da applicare all'Incentivo Base è determinato in base ai coefficienti abbinati ai singoli obiettivi all'atto della loro assegnazione, graduati all'atto di approvazione del piano di remunerazione incentivante da parte del Consiglio su proposta del Comitato ("Piano di Remunerazione") in relazione al livello di realizzazione e/o superamento di ciascun obiettivo assegnato.

In caso di conseguimento, nell'ambito dell'attività ordinaria, di risultati non attesi, in quanto cospicuamente superiori all'obiettivo massimo assegnato, il Piano di Remunerazione prevede una maggiorazione fino al 50% dell'Incentivo Base. Con riferimento all'esercizio 2021 tale maggiorazione è stata applicata avendo il risultato conseguito superato di oltre il 50% il Target (come di seguito definito) assegnato.

Con riferimento agli obiettivi di natura economica, in linea con quanto previsto dalle raccomandazioni di Borsa Italiana espresse nell'avviso n. 8342 del 6 maggio 2013, il Comitato fin dal 2013 ha elaborato, intensificandoli, relativamente alla parte variabile delle remunerazioni, il peso e la natura degli obiettivi specifici non esclusivamente di breve termine. Dal 2013, pertanto, il

Consiglio include fra i parametri economici relativi alla parte variabile delle remunerazioni obiettivi specifici anche di termine ultrannuale. Infatti, la Politica, fino al 2020 compreso, prevedeva su base biennale un incremento prefissato dell'Incentivo Base sopra descritto, allorché i destinatari superassero gli obiettivi annuali assegnati di una determinata misura per più esercizi, anche non consecutivi.

A partire dal 2021, il Piano di Remunerazione degli Amministratori, analogamente a quanto stabilito per il Direttore Generale, prevede che una percentuale, il 30%, della parte di compenso variabile maturata annualmente venga corrisposta in via differita al termine del mandato, eventualmente rivalutata sulla base dell'andamento della Società e del Gruppo secondo quanto predeterminato dal Consiglio di Amministrazione con base 2019.

La Politica, inoltre, prevede di poter attribuire *bonus ad personam*, in via del tutto eccezionale rispetto alla politica di remunerazione incentivante come sopra descritta, in occasione di operazioni straordinarie non previste e non prevedibili, ma il cui consistente beneficio per la Società sia misurabile in termini patrimoniali e chiaramente riconducibile all'attività degli Amministratori. La Società si è avvalsa di tale attribuzione una sola volta, nel 2006, peraltro con delibera assembleare, in occasione dell'andamento a buon fine della IPO della società americana allora partecipata che comportò una consistente plusvalenza di carattere straordinario.

Gli obiettivi di natura non economica legati alla sostenibilità e legati alle aree rilevate quali materiali, sono stati introdotti dal 2019. Essi sono stati elaborati dal Comitato nel corso del 2018, parallelamente alla definizione da parte della Società del Piano di Sostenibilità 2018-2022 e vengono aggiornati e rivisti in base al grado di realizzazione del citato Piano di Sostenibilità nell'esercizio precedente.

Dal 2023, essendo il Piano di Sostenibilità 2018-2022 stato completato il 31 dicembre 2022, sono stati individuati e assegnati obiettivi, predeterminati e misurabili, che saranno oggetto del Piano di Sostenibilità 2023-2027 che verrà approvato nel dettaglio nel corso del 2023 stante la evoluzione normativa. Si tratta di attività preparatorie alla realizzazione attuazione del Piano 2023-2027 legati alla valutazione della catena di fornitura, alla riduzione e misurazione delle emissioni e infine alla incentivazione del personale nella realizzazione degli obiettivi che puntano al successo sostenibile della Società e del Gruppo.

Fino al 2020 tutta la componente variabile eventualmente maturata con riferimento agli obiettivi annuali e/o pluriennali veniva corrisposta nell'esercizio successivo a quello di maturazione o riferimento. Dal 2021, come sopra descritto, una parte del compenso variabile annuale maturato viene corrisposto, in via differita, al termine del mandato.

Con riferimento al peso delle componenti nell'ambito della retribuzione complessiva, in relazione agli Amministratori, per le motivazioni esposte nel paragrafo precedente, la parte fissa delle remunerazioni è sempre stata relativamente contenuta raffrontandola ad aziende di pari dimensioni. La retribuzione variabile relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati può arrivare a superare, nel caso di pieno raggiungimento di tutti i traguardi, il 50% della retribuzione del presidente che è anche consigliere delegato, il 30% di quella degli Amministratori.

Nello specifico il peso della remunerazione variabile per il 2020 ha rappresentato il 53,35% della retribuzione annua complessiva del Presidente, con riferimento agli Amministratori, il 36,45% per il Consigliere Delegato anche al controllo interno, il 29,35 % per l'altro Consigliere Delegato.

Per il 2021 dette percentuali sono state rispettivamente 65,41% per il Presidente, il 48,60% per il Consigliere Delegato anche al controllo interno, il 40,67% per l'altro Consigliere Delegato.

Per il 2022 dette percentuali sono state rispettivamente 60,75% per il Presidente, il 43,63% per il Consigliere Delegato anche al controllo interno, il 35,95% per l'altro Consigliere Delegato.

Per quanto riguarda il Direttore Generale, dipendente della Società, egli è destinatario di un piano di remunerazione quadriennale variabile basato sul raggiungimento di obiettivi, oggettivamente misurabili, che gli sono stati assegnati all'atto della assunzione, con decorrenza 1 gennaio 2017, e che sono stati rivisti a fine 2020 per il quadriennio 2021-2024.

Fino al 2020 gli obiettivi assegnati consistevano in una soglia minima annuale di risultato operativo

consolidato.

Per il quadriennio 2021-2024 tali obiettivi sono stati elaborati tenendo in considerazione da un lato la crescita della redditività a medio-lungo termine e dall'altro il successo sostenibile della Società e del Gruppo. Sono stati quindi assegnati obiettivi sia di carattere annuale sia pluriennale ed è stata prevista la corresponsione in via differita di una consistente parte della retribuzione variabile rivalutabile sulla base della crescita pluriennale del Gruppo. Gli obiettivi hanno natura sia finanziaria (risultato operativo consolidato, con esclusione del settore taglio) sia non finanziaria (realizzazione degli obiettivi di sostenibilità). La retribuzione avviene in parte in denaro e in parte in azioni della Società con un impegno a mantenere detti titoli per i quattro anni successivi. Per il Direttore Generale la parte fissa della retribuzione, pur essendo più consistente rispetto a quella degli Amministratori, è bilanciata da una adeguata parte variabile. In particolare fino al 2020 la retribuzione variabile del Direttore Generale nel caso di pieno raggiungimento di tutti i traguardi, si attestava intorno al 50% della retribuzione complessiva.

La remunerazione variabile corrisposta sia agli Amministratori, presidente incluso, sia al Direttore Generale è soggetta a clausola di *claw back*.

Il Consiglio attribuisce una parte variabile di compenso, di tipo incentivante, ove nominato, anche al presidente del comitato tecnico scientifico, organo della Società previsto e disciplinato dall'art. 24 dello statuto sociale.

Con riferimento alle *stock option* esse hanno delle precise condizioni di esercizio.

Piano di Stock Option 2016-2025

Nel 2016 la Società ha approvato il Piano di *Stock Option* 2016-2025 in relazione al quale è disponibile sul sito internet della Società www.elengroup.com la seguente documentazione nelle seguenti rispettive sezioni:

- a) verbale di approvazione della Assemblea in data 12 maggio 2016 del Piano di *Stock Option* 2016-2025 e documentazione di corredo ivi compreso, all'interno della relazione illustrativa dell'organo amministrativo dell'argomento, il documento informativo, aggiornato alla data del 25 marzo 2016, redatto ai sensi dell'art. 84-bis Regolamento Emittenti – sez. *Investor Relations/documenti assembleari/assemblea ordinaria e straordinaria 26 aprile 2016 – 12 maggio 2016*;
- b) verbale di adunanza del Consiglio in data 13 settembre 2016 di attuazione del Piano di *Stock Option* 2016-2025 e di esercizio della delega, ex art. 2443 c.c., di aumento di capitale riservato a servizio di detto piano con relativa documentazione di corredo - sez. *Investor Relations/documenti societari/Piano di Stock Option 2016-2025*;
- c) il documento informativo, aggiornato alla data del 13 settembre 2016, redatto ai sensi dell'art. 84-bis Regolamento Emittenti e contenente (pagg. 16 e ss.) la tabella n. 1 prevista nel paragrafo 4.24 dell'Allegato 3A, Schema 7 - sez. *Investor Relations/documenti societari/Piano di Stock Option 2016-2025*.

Piano di Stock Option 2026-2031

L'Assemblea del 15 dicembre 2022 ha approvato il Piano di *Stock Option* 2026-2031 in relazione al quale è disponibile sul sito internet della Società www.elengroup.com la seguente documentazione nelle seguenti rispettive sezioni:

- a) relazione illustrativa del Consiglio sul sito internet della Società sez *Investor Relations/governance/documenti assembleari/2022/ASSEMBLEA ORDINARIA E STRAORDINARIA 15 DICEMBRE 2022*.
- b) il documento informativo, aggiornato alla data del 15 novembre 2022, redatto ai sensi dell'art. 84-bis Regolamento Emittenti e contenente le tabelle previste nel paragrafo 4.24 dell'Allegato 3A,

Schema 7, sia nella sez. *Investor Relations/governance/documenti assembleari/2022/ASSEMBLEA ORDINARIA E STRAORDINARIA 15 DICEMBRE 2022* sia nella sez. *Investor Relations/documenti societari/Piano di Stock Option 2026-2031*;

c) verbale di approvazione della Assemblea in data 15 dicembre 2022 del Piano di *Stock Option 2026-2031* e documentazione di corredo ivi compreso il parere espresso dalla società di revisione E&Y s.p.a. sui criteri di determinazione del prezzo di esercizio delle opzioni redatto ai sensi dell'art. 2441, VI, co., c.c. nella sez. *Investor Relations/governance/documenti assembleari/2022/ASSEMBLEA ORDINARIA E STRAORDINARIA 15 DICEMBRE 2022*;

d) verbale di adunanza del Consiglio in data 15 marzo 2023 di attuazione del Piano di *Stock Option 2026-2031* e di esercizio, parziale, della delega, *ex art. 2443 c.c.*, di aumento di capitale riservato a servizio di detto piano con relativa documentazione di corredo – sez. *Investor Relations/documenti societari/Piano di Stock Option 2026-2031*;

e) il documento informativo, aggiornato alla data del 15 marzo 2023, redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* Regolamento Emittenti e contenente le tabelle previste nel paragrafo 4.24 dell'Allegato 3A, Schema 7 – sez. *Investor Relations/documenti societari/Piano di Stock Option 2026-2031*.

7. Benefici non monetari (lett. g)

Gli Amministratori, incluso il presidente con deleghe, e il Direttore Generale sono destinatari di benefici non monetari.

L'Assemblea che ha eletto l'attuale Consiglio ha determinato l'ammontare massimo di detti benefici con riferimento agli Amministratori.

Tali benefici consistono per gli Amministratori nella assegnazione di una autovettura aziendale ad uso promiscuo e per il Direttore Generale, oltre alla assegnazione dell'auto, nella stipula a suo favore di tre polizze (assicurazione sanitaria integrativa Fasi; polizza in caso morte o invalidità; polizza infortunio extraprofessionale).

Gli importi dei benefici non monetari rappresentano una quota per gli Amministratori inferiore al 3% della remunerazione fissa di ciascuno, per il Direttore Generale inferiore al 7% della remunerazione fissa, escluso il patto di non concorrenza.

8. Descrizione degli obiettivi di *performance* in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili di medio e lungo periodo. Legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione (lett. h).

Le componenti variabili vengono assegnate al raggiungimento di obiettivi annuali o pluriennali costruiti sulla capacità di generare valore e perseguire il successo sostenibile della Società e del Gruppo.

Per gli Amministratori e il Direttore generale, gli obiettivi di *performance* sono di natura sia finanziaria sia non finanziaria.

Per gli Amministratori gli obiettivi possono essere:

- 1) di natura finanziaria: il risultato operativo consolidato;
- 2) di natura non finanziaria: specifici parametri inerenti la sostenibilità.

Con riferimento agli obiettivi di natura finanziaria è previsto ed espresso in termini percentuali di realizzazione del *budget* approvato per l'esercizio in corso, un valore cancello ("Base") pari al 90% del *budget*, un valore intermedio ("Target") pari al *budget* e un valore massimo ("Massimo") pari al 120% del *budget*. Al raggiungimento del valore Base scatta l'attribuzione dell'Incentivo Base, in denaro, pari al 50% della somma predeterminata quale *bonus* la quale è incrementabile in funzione della misura del suo superamento secondo una progressione lineare tra ciascuno dei valori intermedi fino al 110% nel caso di raggiungimento o superamento del Massimo. Su base triennale poi viene rivalutata, in funzione del miglioramento dei risultati finanziari nel tempo, la quota di compenso variabile (il 30% del compenso maturato per ogni esercizio), corrisposta in via differita in due

tranches da erogare entro il termine del mandato. nto concerne la sostenibilità sono stati elaborati dal Comitato e poi approvati dal Consiglio dei criteri di misurabilità degli obiettivi su base quadriennale (2018-2022) nelle seguenti aree: ESG (ambiente, diritti umani e corruzione; per i temi sociali; area personale e risorse umane).

Inoltre, per il solo esercizio 2020 sono stati inclusi e maggiormente pesati, a seguito del diffondersi della pandemia da COVID19, obiettivi non finanziari misurabili e predeterminati collegati alle risultanze della gestione da parte degli Amministratori della eccezionale situazione.

Pertanto, mantenuto intatto l'impianto descritto nella Relazione 2020, si era proceduto per il 2020 a elaborare e assegnare obiettivi che evidenziassero le capacità di resilienza della Società al mutato scenario economico conseguente alla emergenza sanitaria. Tali obiettivi attenevano alla conservazione della integrità della struttura aziendale con riferimento alla produzione e reparto ricerca e sviluppo e al tema di sicurezza e salute sul luogo di lavoro con riferimento all'arginamento dei contagi.

Per gli esercizi 2021 e 2022 sono stati ripristinati gli obiettivi precedenti legati alla realizzazione del Piano di Sostenibilità 2018-2022.

Essendo stato concluso nel termine previsto (31 dicembre 2022) il Piano di Sostenibilità, a partire dal il 2023, il Consiglio su proposta del Comitato ha individuato ulteriori obiettivi non finanziari predeterminati e misurabili nell'ambito della valutazione della catena di fornitura, riduzione e misurazione di emissioni dirette ed indirette, implementazione di sistemi di incentivazione del personale per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Per il Direttore Generale, l'obiettivo 2020 era il raggiungimento di un risultato operativo consolidato (con l'esclusione del settore del taglio laser) annuale Base oltre il quale scattava un incremento della remunerazione fissa pari al 3% della differenza fra il risultato operativo consolidato rilevante annuale realizzato e il valore cancello.

A partire dal 2021 gli obiettivi sono costituiti:

a) obiettivi annuali:

- finanziari: il 2,2% della differenza fra il risultato operativo consolidato annuale conseguito e il risultato operativo consolidato annuale predeterminato come cancello ("Base"), con esclusione del risultato conseguito con riferimento al settore taglio e dei risultati (utili e perdite) che siano conseguenza di operazioni straordinarie.

- non finanziari: un ulteriore 0,8% sulla differenza definita al punto precedente da assegnare in funzione della realizzazione di almeno l'80% degli obiettivi annuali del piano di sostenibilità del gruppo approvati dal Consiglio.

b) obiettivi ultrannuali:

b1- il 20% della retribuzione spettante sulla base degli obiettivi annuali verrà corrisposta in via differita e rivalutata sulla base alla crescita dei risultati del Gruppo con base 2019 rapportati alla crescita del capitale investito per il raggiungimento degli stessi.

b2 - il 20% della retribuzione spettante sulla base degli obiettivi annuali verrà corrisposta mediante la assegnazione di azioni El.En. Spa, in numero pari al suddetto importo diviso per la media dei prezzi nei 60 giorni antecedenti l'approvazione del bilancio annuale, arrotondato alla decina in eccesso. La assegnazione avrà luogo ogni anno entro il 31 luglio ed il Direttore Generale sarà soggetto a *lock up* per 4 anni.

Nella tabella che segue sono indicate le categorie di obiettivi 2021-2023 al raggiungimento dei quali i destinatari avranno diritto a ricevere la percentuale della remunerazione variabile prevista per il relativo obiettivo:

OBIETTIVO	% DI COMPENSO VARIABILE SPETTANTE IN BASE AL GRADO DI REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO
RAGGIUNGIMENTO DELL' OBIETTIVO ANNUALE E PLURIENNALE DI RISULTATO OPERATIVO CONSOLIDATO	< BASE 0% BASE 50% TARGET 100% MASSIMO 110%
CONSEGUIMENTO DELL' OBIETTIVO ANNUALE DEL PIANO PLURIENNALE DI SOSTENIBILITA'	< BASE 0% BASE 50% TARGET 100% MASSIMO 110%

9. Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi (lett. i)

La valutazione per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* avviene:

- a) quanto agli obiettivi di carattere economico-finanziario sulla base dei dati di bilancio annuale approvati dal Consiglio con riferimento al relativo esercizio e, per i traguardi ultrannuali, sul tasso di crescita del parametro assunto quale misuratore ai fini del raggiungimento dell'obiettivo assegnato; gli indicatori sono relativi alla gestione corrente.
- b) quanto agli obiettivi di carattere non finanziario confrontando l'obiettivo assegnato con quanto effettivamente realizzato. La verifica avviene ad opera del Comitato e poi dell'intero Consiglio sulla base dei flussi informativi ricevuti dalle funzioni aziendali preposte al settore oggetto di valutazione. Ad esempio nell'ambito della sostenibilità se l'obiettivo assegnato era la approvazione da parte di tutte le società del gruppo della *policy* in ambito corruzione e diritti umani, viene verificato attraverso i flussi informativi ricevuti dalle funzioni delle varie società del Gruppo, e dall'*audit* annuale a cui vengono sottoposte le informazioni contenute nella DNF preposte che tale approvazione sia effettivamente intervenuta nei termini da tutte le società. Così come se nell'ambito del personale l'obiettivo era l'esecuzione di un determinato livello di formazione il raggiungimento dell'obiettivo viene esaminato attraverso i flussi informativi, verificati a seguito dell'*audit* ai fini DNF, ricevuti dalle funzioni preposte delle varie società del Gruppo sul numero di ore di formazione erogata e sul numero di soggetti che vi hanno partecipato.

Gli obiettivi qualitativi assegnati sono sempre misurabili sulla base di criteri stabiliti dal Consiglio su proposta del Comitato all'atto di assegnazione degli stessi. Il raggiungimento degli obiettivi quantitativi assegnati su parametri rilevanti per la sostenibilità viene riscontrato dalle evidenze pubblicate nella DNF annuale, soggetta a revisione.

La misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione annuale in funzione del conseguimento degli obiettivi varia da 0% in caso di non raggiungimento della Base (90% *budget*) al 10% in più del *bonus* previsto in caso di raggiungimento del Massimo (110% *budget*). Ugualmente avviene per la parte di componente variabile spettante sulla base degli obiettivi annuali che verrà corrisposta in via differita legata all'obiettivo pluriennale di crescita prefissato, rivalutata in positivo o in negativo al termine del mandato sulla base dell'andamento dei risultati del Gruppo.

Per quanto riguarda i piani di remunerazione incentivante basati su strumenti finanziari, gli Amministratori e il Direttore Generale sono già destinatari di opzioni per la sottoscrizione di azioni ordinarie di nuova emissione della Società, a seguito di assegnazione avvenuta sulla base dei due

piani di *stock option* menzionati nel precedente paragrafo 6 della Relazione. Per entrambi i piani sono previsti presupposti di esercizio delle opzioni.

Per il Piano di *Stock Option* 2016-2025 attuato dal Consiglio in data 13 settembre 2016 con la assegnazione di opzioni per la sottoscrizione a partire dal 14 settembre 2019 di azioni ordinarie di nuova emissione della Società:

- a) per tutti i destinatari è previsto un *vesting* a partire dal terzo anno successivo alla assegnazione;
- b) per gli Amministratori e il Direttore Generale è previsto che l'esercizio delle opzioni assegnate possa avvenire soltanto se gli stessi abbiano raggiunto nell'esercizio pertinente almeno il valore Base degli obiettivi assegnati dal Consiglio;
- c) per i soli Amministratori è previsto che detengano fino alla fine del loro mandato almeno il 5% delle azioni rivenienti dall'esercizio delle opzioni assegnate.

Tutti i dettagli del Piano di *Stock Option* 2016-2025 sono disponibili sul sito internet della Società.

www.elengroup.com - sez. *Investor Relations/documenti societari/Piano di Stock Option 2016/2025*;

Per il Piano di *Stock Option* 2026-2031 attuato dal Consiglio in data 15 marzo 2023 con la assegnazione di opzioni per la sottoscrizione a partire dal 1 aprile 2026 di azioni ordinarie della Società:

- a) per tutti i destinatari è previsto un *vesting* a partire dal terzo anno successivo alla assegnazione;
- b) per gli Amministratori e il Direttore Generale è previsto che l'esercizio delle opzioni assegnate e maturate possa avvenire soltanto se gli stessi abbiano raggiunto nell'esercizio pertinente almeno il valore Base degli obiettivi assegnati dal Consiglio;
- c) per gli Amministratori e il Direttore Generale è previsto che detengano fino alla fine del loro mandato, e comunque per un periodo non inferiore a cinque anni dalla assegnazione, almeno il 10% delle azioni rivenienti dall'esercizio delle opzioni assegnate.

Tutti i dettagli del Piano di *Stock Option* 2026-2031 sono disponibili sul sito della Società

www.elengroup.com – sez. *Investor Relations/documenti societari/Piano di Stock Option 2026-2031*.

Per il Direttore Generale il piano di remunerazione incentivante 2021-2024 prevede, come detto, che una parte di compenso variabile (il 20% della retribuzione dovuta al raggiungimento degli obiettivi annuali) sia corrisposto in natura, in azioni della Società soggette ad un *lock up* quadriennale a far data dalla assegnazione.

* * *

10. Informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società (lett. i).

Il Consiglio ritiene che la politica di remunerazione contribuisca alla strategia aziendale in diversa misura a seconda dei soggetti ai quali è diretta.

Con riferimento al Direttore Generale il piano di remunerazione del quale egli è attualmente destinatario, e comunque più in generale di piani simili che fossero destinati a soggetti coinvolti nella gestione aziendale estranei alla storica compagine azionaria, consente di raggiungere un obiettivo di stabilità nella copertura del ruolo per il coerente raggiungimento degli obiettivi strategici di carattere prevalentemente economico e di posizionamento su mercati caratterizzati da un limitato numero di attori.

Con riferimento agli Amministratori, oltre al raggiungimento di detti obiettivi, il piano di remunerazione di cui essi sono destinatari ha rilevanza anche sotto il profilo del perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e del Gruppo in quanto gli obiettivi sono strutturati in

maniera tale da evitarne il raggiungimento attraverso scelte gestionali di corto respiro che sarebbero, potenzialmente, in grado di minare la sostenibilità della Società e pertanto la capacità della stessa e del Gruppo di generare profitto e creare valore nel lungo termine.

* * *

11. Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili “*claw-back*”) (lett. j)

Oltre a quanto detto in relazione al paragrafo 9 che precede in relazione al *vesting period* del diritto all’esercizio delle opzioni relative al Piano di *Stock Option* 2016-2025, al Piano di *Stock Option* 2026-2031 e al divieto di trasferimento quadriennale al quale sono soggette le azioni assegnate al Direttore Generale quale parte del compenso variabile dello stesso, la Politica prevede che quanto segue.

La parte variabile del compenso spettante agli Amministratori viene corrisposta, fino all’esercizio 2020 nell’esercizio successivo a quello in relazione al quale sono stati assegnati gli obiettivi. Per gli esercizi 2021-2023 per il 70% nell’esercizio successivo a quello in relazione al quale sono stati assegnati gli obiettivi, quanto al residuo 30%, eventualmente rivalutato come descritto nel paragrafo 8 che precede, alla scadenza del mandato.

Il 20% della parte variabile del compenso del Direttore Generale maturata in relazione agli obiettivi annuali viene corrisposta in via differita come segue:

- i) il 60% degli importi fino ad allora accumulati, a seguito della approvazione del bilancio di esercizio 2023, con la retribuzione del mese successivo a quello della approvazione del bilancio da parte della Assemblea;
- ii) il saldo degli importi accumulati, a seguito della approvazione del bilancio di esercizio 2024, con la retribuzione del mese successivo a quello della approvazione del bilancio da parte della Assemblea.

Infine, sia gli Amministratori, sia il Direttore Generale sono destinatari e hanno sottoscritto specifiche clausole di *claw back* in forza delle quali saranno tenuti a restituire le somme che vengano loro attribuite in virtù di piani di remunerazione incentivante anche basati su strumenti finanziari approvati nel corso del mandato, qualora le somme siano state erogate per il raggiungimento di obiettivi contemplati nei predetti piani che si siano rivelati falsati da dati rilevatisi quali manifestamente ed oggettivamente errati entro la fine del secondo esercizio successivo a quello di percepimento delle rispettive somme. Per il nuovo Piano di *Stock Option* 2026-2031 tale clausola è stata integrata con la previsione del diritto della Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle opzioni attribuite ma non ancora esercitate o la restituzione delle azioni nella titolarità del beneficiario derivanti dall’esercizio delle opzioni maturate ovvero la restituzione totale o parziale dei guadagni netti ottenuti dal beneficiario per effetto dell’esercizio delle opzioni, nel caso in cui il Consiglio, previa consultazione del Comitato per la Remunerazione, accerti, nel corso del Piano e/o entro 3 anni dal termine del Piano: (1) che gli obiettivi siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati ovvero i dati utilizzati per la consuntivazione degli obiettivi siano stati dolosamente alterati; (2) che il beneficiario abbia posto in essere comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per l’Emittente, una qualsiasi società del Gruppo o il Gruppo in generale; (3) che il beneficiario abbia posto in essere comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno dell’Emittente, di una qualsiasi società del Gruppo o del Gruppo in generale.

* * *

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

Oltre a quanto detto in relazione al paragrafo 9 che precede in relazione al Piano di *Stock Option* 2016-2025, al Piano di *Stock Option* 2026-2031 e al paragrafo 10 in relazione al divieto di trasferimento delle azioni eventualmente assegnate in virtù del piano di remunerazione incentivante del Direttore Generale non vi è nessuna ulteriore informazione.

* * *

13. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (lett. l).

E' previsto per gli Amministratori, i quali non sono dipendenti della Società, un trattamento di fine mandato pari a Euro 6.500,00 ciascuno per anno di mandato.

L'accantonamento di tali somme è effettuato prevalentemente tramite la stipula di una apposita polizza assicurativa.

La liquidazione è prevista alla cessazione del mandato.

L'attuale Consiglio scade con la approvazione del bilancio di esercizio 2023.

Quanto al Direttore Generale non vi sono previsioni particolari diverse dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Egli è un dirigente con contratto di lavoro subordinato.

Per quanto concerne l'effetto della cessazione del rapporto sulle opzioni assegnate in relazione ai Piani di *stock option* descritti nei paragrafi 6 e 9 della presente relazione si rinvia ai regolamenti dei piani rispettivamente allegati al verbale di attuazione del Consiglio in data 13 settembre 2016 (www.elengroup.com – sez. *Investor Relations/documenti societari/Piano di Stock Option 2016-2025*) e 15 marzo 2023 (www.elengroup.com – sez. *Investor Relations/documenti societari/Piano di Stock Option 2026-2031*).

Non è prevista né per Amministratori né per Direttore Generale alcun beneficio successivo alla cessazione del rapporto.

14. Eventuali altre coperture assicurative e previdenziali (lett. m)

In linea con le *best practice*, è prevista una polizza assicurativa c.d. D&O (*Directors & Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategica nell'esercizio delle loro funzioni finalizzata a tenere indenne il gruppo e gli organi sociali dagli oneri derivanti dal relativo risarcimento, conseguente alle previsioni stabilite in materia dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile e delle norme in materia di mandato, esclusi i casi dolo e colpa grave.

Oltre a quanto previsto dalla legge in caso di rapporto di lavoro dipendente, non vi sono altre coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, a favore di organi sociali.

Il Direttore Generale è beneficiario di quanto descritto al paragrafo 7.

15. Politica retributiva amministratori indipendenti, componenti comitati intraconsiliari, incarichi particolari (lett. o).

A tutti gli amministratori, indipendenti inclusi, spetta una retribuzione fissa predeterminata deliberata dalla Assemblea.

Pertanto gli amministratori indipendenti e i consiglieri non esecutivi non percepiscono alcuna ulteriore retribuzione.

Fino al termine del mandato dell'attuale Consiglio non è previsto un ulteriore corrispettivo per la partecipazione a comitati endoconsiliari.

Per il Consiglio che è stato nominato dalla Assemblea con decorrenza del mandato 1 gennaio 2021, su proposta del Consiglio uscente la Assemblea ha attribuito un, modesto, incremento del compenso fisso per i consiglieri non esecutivi, anche indipendenti, che vengano designati presidenti dei comitati endoconsiliari. Si veda a tal proposito la relazione illustrativa depositata dal Consiglio in data 18 marzo 2021 consultabile sul sito della società www.elengroup.com (sezione *Investor Relations/governance/documenti assembleari/2021/ASSEMBLEA ORDINARIA 27 aprile 2021 – 4 maggio 2021*).

La corresponsione di retribuzioni ulteriori è legata allo svolgimento di funzioni con poteri delegati in via continuativa.

In tale ambito il presidente, in quanto anche consigliere delegato, percepisce una componente di retribuzione fissa superiore rispetto ai consiglieri non delegati nonché una componente di retribuzione variabile, come descritta nei relativi paragrafi precedenti.

16. Eventuali politiche retributive utilizzate come riferimento (lett. p)

Fatta salva la miglior prassi adottata a livello internazionale da emittenti quotati, con riferimento a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, non vi sono particolari politiche retributive utilizzate come riferimento specifico.

Si precisa, altresì, che il Consiglio prima di proporre alla Assemblea la determinazione del compenso dell'organo amministrativo e di controllo procede ad un esame dei compensi corrisposti ai relativi organi di altre società di settore e dimensioni paragonabili.

17. Deroghe per circostanze eccezionali (lett. q)

In relazione alle “circostanze eccezionali” che consentono di derogare, in via temporanea, alla Politica approvata dalla Assemblea si precisa che esse sono riferite a situazioni in cui la deroga è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e della sostenibilità del Gruppo nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

A titolo esemplificativo esse possono riferirsi alla necessità di attrarre in tempi rapidi, trattenere o motivare figure dotate delle competenze e delle qualifiche adeguate a situazioni che richiedono di essere gestite con dinamicità e rapidità al fine di gestire con successo situazioni contingenti non previste all'atto della approvazione della Politica.

La procedura che verrà applicata è quella relativa alla elaborazione della Politica in generale e delle eventuali revisioni, pertanto ove ciò si rendesse necessario per circostanze imprevedibili ed eccezionali essa avverrà su proposta del Comitato, udito il Collegio Sindacale in conformità a quanto descritto e ove necessario al Regolamento OPC della Società.

Gli elementi della Politica derogabili possono riguardare tra gli altri la misura del compenso fisso, gli obiettivi e la misura del compenso variabile, le modalità e la tempistica di corresponsione.

Allo stato attuale la Società non ha avuto necessità di derogare alla Politica.

* * *

B) LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

A mente dell'art. 2402 c.c., la retribuzione del Collegio Sindacale viene determinata in misura fissa all'atto della nomina dalla Assemblea su proposta del Consiglio. A tale riguardo il Consiglio formula la propria proposta sulla base dei seguenti elementi:

- a) le tariffe di settore vigenti;
- b) la comparazione con i compensi corrisposto agli organi di controllo di altre società di settore e dimensioni paragonabili;
- c) l'impegno richiesto e la rilevanza del ruolo ricoperto da ciascuno di essi.

La remunerazione, secondo quanto stabilito dalla legge e in coerenza con il ruolo di controllo dell'organo sindacale, resta invariata fino alla cessazione della carica e viene corrisposta su base annua.

Il Collegio Sindacale non è destinatario di alcuna componente variabile.

SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI

PRIMA PARTE

1.1. Descrizione delle voci che compongono la remunerazione e il trattamento di fine rapporto

Coerentemente con quanto scritto nella Sezione I della presente relazione i componenti dell'attuale consiglio di amministrazione relativamente all'esercizio 2022 sono stati così remunerati.

L'Assemblea in sede di nomina del Consiglio attualmente in carica, avvenuta il 27 aprile 2021 ha stabilito, fino a nuova e diversa delibera assembleare, in euro 1.578.000,00 (unmilione cinquecento settantotto mila virgola zero zero) l'indennità massima annuale lorda da attribuire complessivamente ai 7 (sette) componenti il Consiglio e da ripartirsi come segue:

- a) quanto a totali euro 119.000,00 (centodiciannovemila virgola zero zero) annui lordi in parti uguali fra i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- b) quanto a totali euro 9.000,00 (novemila virgola zero zero) annui lordi in parti uguali fra i consiglieri non esecutivi che ricoprono la carica di presidenti dei comitati endoconsiliari;
- c) quanto a totali euro 450.000,00 (quattrocentocinquanta mila virgola zero zero) annui lordi in parti uguali, anche attraverso la attribuzione di benefici non monetari, fra il Presidente del Consiglio di Amministrazione e i consiglieri delegati;
- c) quanto a totali euro 1.000.000,00 (unmilione virgola zero zero) annui lordi, quale parte variabile di compenso da attribuire a Presidente del Consiglio di Amministrazione, consiglieri delegati e consiglieri investiti di particolari cariche a titolo di *bonus* in funzione del raggiungimento di obiettivi prefissati dal Consiglio di Amministrazione nonché di operazioni straordinarie e/o risultati di esercizio straordinari.

Conseguentemente ciascuno dei sette componenti del consiglio di amministrazione ha percepito un'indennità fissa di euro 17.000,00 annui.

I presidenti dei comitati interni al Consiglio hanno percepito ulteriori euro 3.000,00 annui.

Gli altri membri dei comitati non hanno percepito alcunché per tale partecipazione. Nessuno degli amministratori non esecutivi è stato destinatario di compensi ulteriori rispetto a quello sopra detto.

Al presidente del consiglio di amministrazione, Gabriele Clementi, in quanto anche consigliere delegato e agli altri due consiglieri delegati Andrea Cangiolì e Barbara Bazzocchi sono stati corrisposti, nel 2022, quale componente fissa ulteriori euro 150.000,00 ciascuno in coerenza con quanto deliberato dalla assemblea comprensivi del *fringe benefit* costituito dalla assegnazione a ciascuno di loro una autovettura aziendale ad uso promiscuo utilizzabile anche dai loro familiari nei limiti, invariati, dei 5.000,00 annui lordi ciascuno stabiliti dal consiglio di amministrazione.

Inoltre in relazione al presidente e ai due consiglieri delegati l'assemblea del 27 aprile 2021 ha confermato in annui euro 6.500,00 ciascuno, ai sensi dell'art. 17 T.U.I.R. 917/1986, quale trattamento di fine mandato: tali somme vengono accantonate tramite una apposita polizza assicurativa.

Quanto alla componente variabile relativa al raggiungimento degli obiettivi predeterminati di cui alla prima sezione della presente relazione, i destinatari del piano di compenso variabile hanno maturato relativamente all'esercizio 2022 le seguenti complessive somme (riepilogate, unitamente alla percentuale di rivalutazione sul 30% della componente variabile 2021 differita al termine del mandato, nella tabella 1, colonna "3"):

- Gabriele Clementi - presidente e consigliere delegato: euro 258.529,00
- Andrea Cangiolì – consigliere delegato: euro 129.265,00
- Barbara Bazzocchi – consigliere delegato: euro 93.717,00

La proporzione fra componente fissa e variabile degli Amministratori per il 2022 è la seguente:
 Clementi variabile 60,75%
 Cangioli variabile 43,63%
 Bazzocchi variabile 35,95%.

La misura di componente variabile spettante è stata determinata dal Consiglio nella seduta del 15 marzo 2023 su proposta del Comitato alla luce dell'analisi delle risultanze del progetto di bilancio 2022 e della DNF che verranno sottoposti alla approvazione della Assemblea, nonché dei flussi informativi ricevuti dalle varie funzioni competenti con riferimento agli obiettivi di sostenibilità non strettamente ESG.

In particolare con riferimento agli obiettivi annuali raggiunti rispetto a quelli assegnati, la Società intende fornire per motivazione legata al trattamento delle informazioni societarie rilevanti la percentuale di raggiungimento e non indicare esplicitamente la consistenza degli obiettivi. Per tutti gli obiettivi sia finanziari che non finanziari sono stati superati il valore cancello e il *target* e:

- a) Con riferimento agli obiettivi di natura economico finanziaria: il raggiungimento si è posizionato al 101,2 % doppio dell'obiettivo Target predeterminato;
- b) Con riferimento agli obiettivi di natura non finanziaria:
 - ESG: raggiungimento dell'obiettivo massimo assegnato;
 - altra sostenibilità: raggiungimento dell'obiettivo massimo assegnato.

La corresponsione della parte variabile di compenso avviene come segue: quanto al 70% entro marzo 2023, quanto al 30% del compenso, maturato ed eventualmente rivalutato, alla cessazione della carica.

Alcuni degli Amministratori della Società, percepiscono un compenso in qualità di componenti dell'organo amministrativo di società controllate. Tali compensi, riepilogati nella tabella 1, colonna "1", vengono erogati direttamente dalla società controllata amministrata.

Il Direttore Generale, Paolo Salvadeo, percepisce complessivamente un compenso maggiore rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati nella lett. a).

La Società ha stipulato con il Direttore Generale un accordo di non concorrenza per tutta la durata del rapporto e per i due anni successivi alla cessazione. A fronte della assunzione di detto impegno egli percepisce, in costanza di rapporto, una indennità annuale pari a euro 100.000,00 (centomila/00) lordi. Nel corso dell'esercizio 2022 ha percepito quale componente fissa complessivi euro 350.750,00 in denaro e euro 22.008,00 in benefici non monetari come contrattualmente previsto oltre a 3.655,00 quali rimborsi trasferte.

Quanto alla componente variabile relativa al raggiungimento degli obiettivi predeterminati di cui alla prima sezione della presente relazione, il Direttore Generale quale destinatario del piano di compenso variabile (tabella 1, colonna "3" lett (I)) ha maturato relativamente all'esercizio 2022 la complessiva somma di euro 1.397.030,00 avendo i risultati finanziari conseguiti dalla società superato il valore cancello assegnato ed essendo stati raggiunti gli obiettivi non finanziari di sostenibilità predeterminati dal Consiglio. Tale compenso variabile è corrisposto quanto a euro 838.218,00 in denaro, quanto a euro 279.406,00 in azioni soggette a *lock-up* quadriennale come detto nella sezione I e euro 279.406,00 quale 20% della componente variabile 2022 che gli verranno corrisposti in via differita nei termini previsti dalla Tabella 3B. In tale tabella, inoltre, sono esposti ulteriori euro 63.796,00 che costituiscono la rivalutazione sulla componente variabile differita relativa all'esercizio 2021.

Gli Amministratori, il Direttore Generale, oltre ad altri dipendenti e collaboratori del Gruppo, sono destinatari, a seguito di assegnazione avvenuta in data 13 settembre 2016, di opzioni per la sottoscrizione a partire dal 14 settembre 2019 di azioni ordinarie di nuova emissione della Società. Tale assegnazione è avvenuta in sede di attuazione del Piano di Stock Option 2016-2025 approvato

dalla assemblea il 12 maggio 2016 e attuato dal Consiglio il 13 settembre 2016 su proposta del Comitato.

In particolare: per tutti i destinatari è previsto un *vesting* a partire dal terzo anno successivo alla assegnazione; per gli Amministratori e il Direttore Generale è previsto che l'esercizio delle opzioni assegnate possa avvenire soltanto se gli stessi abbiano raggiunto nell'esercizio pertinente almeno il valore base degli obiettivi assegnati dal Consiglio; per i soli Amministratori è previsto che detengano fino alla fine del loro mandato almeno il 5% delle azioni rivenienti dall'esercizio delle opzioni assegnate.

Tutti i dettagli del Piano di Stock Option 2016-2025 sono disponibili sul sito internet della Società.

In particolare:

a) verbale di approvazione della Assemblea in data 12 maggio 2016 del Piano di Stock Option 2016-2025 e documentazione di corredo ivi compreso, all'interno della relazione illustrativa dell'organo amministrativo dell'argomento, il documento informativo, aggiornato alla data del 25 marzo 2016, redatto ai sensi dell'art. 84-bis Regolamento Emittenti – sez. *Investor Relations/documenti assembleari/assemblea ordinaria e straordinaria 26 aprile 2016 – 12 maggio 2016*

b) verbale di adunanza del Consiglio in data 13 settembre 2016 di attuazione del Piano di Stock Option 2016-2025 e di esercizio della delega, ex art. 2443 c.c., di aumento di capitale riservato a servizio di detto piano con relativa documentazione di corredo – sez. *Investor Relations/documenti societari/Piano di Stock Option 2016-2025*;

c) il documento informativo, aggiornato alla data del 13 settembre 2016, redatto ai sensi dell'art. 84-bis Regolamento Emittenti e contenente (pagg. 16 e ss.) la tabella n. 1 prevista nel paragrafo 4.24 dell'Allegato 3A, Schema 7 - sez. *Investor Relations/documenti societari/Piano di Stock Option 2016-2025*.

Quanto al Collegio Sindacale, quello uscente ha percepito *pro rata temporis*, i compensi stabiliti dalla Assemblea all'atto della nomina in data 15 maggio 2019 la quale ha deliberato “di determinare, per l'intera durata dell'incarico, il compenso annuale dei componenti effettivi del Collegio Sindacale in conformità a quanto corrisposto negli ultimi esercizi, in complessivi Euro 30.000,00 (trentamila virgola zero zero) per il Presidente e in complessivi Euro 20.000,00 (ventimila virgola zero zero) per ciascuno dei sindaci effettivi”.

Quanto al Collegio Sindacale nominato in data 29 aprile 2022, esso ha percepito, sempre *pro rata temporis*, i compensi stabiliti dalla Assemblea all'atto della nomina dell'organo la quale ha deliberato di “di determinare, per l'intera durata dell'incarico, il compenso annuale dei componenti effettivi del Collegio Sindacale, in complessivi Euro 31.500,00 (trentunomilacinquecento virgola zero zero) per il Presidente e in complessivi Euro 21.000,00 (ventunomila virgola zero zero) per ciascuno dei sindaci effettivi”.

Il compenso effettivamente percepito dal Presidente e dai componenti effettivi sono descritti nelle successive tabelle. Inoltre alcuni componenti effettivi del Collegio Sindacale della società, percepiscono un compenso, rispettivamente deliberato dalle assemblee, anche in qualità di componenti il collegio sindacale di società controllate. Tale compenso, riepilogato nella tabella 1, colonna “1”, vengono erogati ai destinatari direttamente dalla società controllata.

Uno dei sindaci effettivi, in quanto componente dell'organismo di vigilanza nominato ex D. Lgs. 231/2001 della Società e di alcune controllate percepisce il relativo ulteriore compenso (riepilogato nella tabella 1, colonna “5”).

1.2. Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Al presidente e ai due consiglieri delegati, si è detto, spetta solo un trattamento di fine mandato predeterminato in euro 6.500.00 annui ai sensi dell'art. 17 T.U.I.R. 917/1986.

Non sono stati stipulati accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con il Direttore Generale.

Nel corso dell'esercizio 2022 non sono state attribuite indennità o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

1.3. Deroghe applicate alla Politica

Nel corso dell'esercizio 2022 non sono state applicate deroghe alla Politica descritta nella relazione 2021-2023.

1.4. Applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (claw back)

Nel corso dell'esercizio 2022 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post.

1.5. Variazione della retribuzione e informazioni di confronto

Di seguito è illustrato per gli esercizi 2018-2019-2020-2021-2022 il confronto tra la variazione annuale:

- i) della remunerazione totale dei componenti il Consiglio, il Collegio Sindacale e il Direttore Generale

			2018	2019	2020	2021	2022
Gabriele Clementi	Presidente e Consigliere delegato		153.266	285.524	302.130	458.666	450.406
		Var. %		86,29	5,82	51,81	-1,80
Barbara Bazzocchi	Consigliere delegato		144.854	193.554	199.593	267.416	269.735
		Var. %		33,62	3,12	33,98	0,87
Andrea Cangoli	Consigliere delegato		146.656	213.262	221.565	308.666	308.704
		Var. %		45,42	3,89	39,31	0,01
Alberto Pecci	Consigliere		14.047	15.000	15.000	18.093	20.000
		Var. %		6,78	0,00	20,62	10,54
Michele Legnaioli	Consigliere		14.047	15.000	15.000	18.093	20.000
		Var. %		6,78	0,00	20,62	10,54
Fabia Romagnoli	Consigliere		14.047	15.000	15.000	18.093	20.000
		Var. %		6,78	0,00	20,62	10,54
Daniela Toccafondi	Consigliere					11.551	17.000
		Var. %					47,17
Vincenzo Pilla	Presidente Collegio sindacale		31.200	31.200	31.200	31.200	10.172
	sino al 29 aprile 2022	Var. %		0,00	0,00	0,00	-67,40
Carlo Carrera	Presidente Collegio sindacale						22.169
	dal 30 aprile 2022						
Paolo Caselli	Sindaco effettivo		30.160	30.160	30.160	30.160	30.744
		Var. %		0,00	0,00	0,00	1,94
Rita Pelagotti	Sindaco effettivo		20.800	20.800	20.800	20.800	21.384
		Var. %		0,00	0,00	0,00	2,81
Paolo Salvadeo	Direttore generale		816.959	1.043.489	776.457	1.491.372	1.937.239
		Var. %		27,73	-25,59	92,07	29,90

ii) dei risultati della Società (variazione % annuale)

	2022	2021	Var. %
Ricavi	155.249.876	118.278.319	31,26%
Risultato operativo	27.604.028	17.875.571	54,42%

	2021	2020	Var. %
Ricavi	118.278.319	64.216.274	84,19%
Risultato operativo	17.875.571	801.330	2130,74%

	2020	2019	Var. %
Ricavi	64.216.274	67.737.199	-5,20%
Risultato operativo	801.330	1.656.567	-51,63%

	2019	2018	Var. %
Ricavi	67.737.199	62.137.220	9,01%
Risultato operativo	1.656.567	482.894	243,05%

iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti di cui alla tabella sub i)

		2018	2019	2020	2021	2022
Media dipendenti	Var. %		0,84	8,10	9,74	9,88
Remunerazione annua lorda media	Var. %		-0,20	-10,42	10,16	-1,21

La retribuzione annuale media lorda è stata calcolata dividendo l'importo complessivo imponibile ai fini previdenziali per il numero medio dei lavoratori dipendenti a tempo pieno del relativo esercizio.

1.6. Voto espresso dalla Assemblea sulla presente Sezione della Relazione

La Assemblea in data 29 aprile 2022 ha approvato la presente Sezione II della Relazione relativa all'esercizio 2021 come segue:

	N. AZIONISTI (IN PROPRIO O PER DELEGA)	N. AZIONI	% SU AZIONI ORDINARIE RAPPRESENTATE	% SU AZIONI AMMESSE AL VOTO	% SU CAPITALE SOCIALE ORDINARIO
Favorevoli	218	55.741.931	92,088024	92,088024	69,842847
Contrari	64	3.570.311	5,898305	5,898305	4,473485
Astenuti	7	924.000	1,526487	1,526487	1,157742
Non Votanti	4	294.898	0,487184	0,487184	0,369498
Totale	293	60.531.140	100,000000	100,000000	75,843572
Non computate	0	0	0,000000	0,000000	0,000000

SECONDA PARTE – TABELLE

Di seguito viene riportata l'informativa sulle partecipazioni detenute e sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento.

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la 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) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
		Da	A				Bonus ed altri incentivi (*)	Partecipazione agli utili					
Gabriele Clementi	Presidente e Consigliere delegato	01/01/2022	31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					163.359,00		283.406,00		3.641,00		450.406,00		6.500,00
(II) Compensi da controllate e collegate nota (A)					10.867,00						10.867,00		
(III) Totale					174.226,00		283.406,00		3.641,00		461.273,00		6.500,00
Barbara Bazzocchi	Consigliere delegato	01/01/2022	31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					163.939,00		102.735,00		3.061,00		269.735,00		6.500,00
(II) Compensi da controllate e collegate nota (B)					24.000,00						24.000,00		
(III) Totale					187.939,00		102.735,00		3.061,00		293.735,00		6.500,00
Andrea Cangiali	Consigliere delegato	01/01/2022	31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					162.670,00		141.704,00		4.330,00		308.704,00		6.500,00
(II) Compensi da controllate e collegate (nota C)					10.867,00						10.867,00		
(III) Totale					173.537,00		141.704,00		4.330,00		319.571,00		6.500,00
Alberto Pecci	Consigliere	01/01/2022	31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (nota D)					17.000,00	3.000,00					20.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					17.000,00	3.000,00					20.000,00		
Michele Legnaioli	Consigliere	01/01/2022	31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (nota E)					17.000,00	3.000,00					20.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					17.000,00	3.000,00					20.000,00		
Fabia Romagnoli	Consigliere	01/01/2022	31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (nota F)					17.000,00	3.000,00					20.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					17.000,00	3.000,00					20.000,00		
Daniela Toccafondi	Consigliere	01/01/2022	31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					17.000,00						17.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					17.000,00						17.000,00		

nota A: compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione della controllata With us

nota B: compenso percepito in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione della controllata Ot-las srl (euro 12.000) e in qualità di Amministratore unico della controllata Esthelogue srl (euro 12.000)

nota C: compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione della controllata With us

nota D: nella colonna "Compensi per la partecipazione a comitati" è riportato il compenso percepito in qualità di Presidente del Comitato nomine

nota E: nella colonna "Compensi per la partecipazione a comitati" è riportato il compenso percepito in qualità di Presidente del Comitato controllo e rischi

nota F: nella colonna "Compensi per la partecipazione a comitati" è riportato il compenso percepito in qualità di Presidente del Comitato remunerazione

(*) l'importo riportato in tabella è comprensivo della componente variabile 2022 e della rivalutazione relativa alla % di compenso variabile relativa all'esercizio 2021

segue -

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

- segue

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la 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) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
		Da	A				Bonus ed altri incentivi (***)	Partecipazione agli utili					
Vincenzo Pilla (*)	Presidente Collegio sindacale	01/01/2022	29/04/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					10.172,00						10.172,00		
(II) Compensi da controllate e collegate (nota A)					23.935,00						23.935,00		
(III) Totale					34.107,00						34.107,00		
Carlo Carrera (*)	Presidente Collegio sindacale	30/04/2022	31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					22.169,00						22.169,00		
(II) Compensi da controllate e collegate					0,00						0,00		
(III) Totale					22.169,00						22.169,00		
Paolo Caselli (*)	Sindaco effettivo	01/01/2022	31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (nota B)					21.384,00					9.360,00	30.744,00		
(II) Compensi da controllate e collegate (nota C)					40.783,00					14.658,00	55.441,00		
(III) Totale					62.167,00					24.018,00	86.185,00		
Rita Pelagotti (*)	Sindaco effettivo	01/01/2022	31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					21.384,00						21.384,00		
(II) Compensi da controllate e collegate					0,00						0,00		
(III) Totale					21.384,00						21.384,00		
Gino Manfredi (*)	Sindaco supplente	01/01/2022	31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					0,00						0,00		
(II) Compensi da controllate e collegate (nota D)					44.420,00						44.420,00		
(III) Totale					44.420,00						44.420,00		
Paolo Salvadeo	Direttore generale	01/01/2022	31/12/2022										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (nota E) (**)					450.750,00		1.460.826,00		22.008,00	3.655,00	1.937.239,00		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					450.750,00		1.460.826,00		22.008,00	3.655,00	1.937.239,00		

(*) importi comprensivi di CAP e rimborsi spese

nota A: compenso percepito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale delle controllate Quanta System spa e Lasit Spa sino al 13 ottobre 2022

nota B: nella colonna "altri compensi" è riportato il compenso percepito in qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza della capogruppo EL.En. spa

nota C: nella colonna "compenso fisso" sono riepilogati i compensi percepiti in qualità di Sindaco unico di Deka M.E.L.A. srl, di membro effettivo del Collegio sindacale di Quanta System Spa, di membro effettivo e poi (dal 14/10/22) di Presidente del Collegio sindacale di Lasit spa

nella colonna "altri movimenti" sono riepilogati i compensi percepiti in qualità di componente dell'OdV di Quanta System spa e di Deka M.E.L.A. srl

nota D: nella colonna "compenso fisso" sono riepilogati i compensi percepiti in qualità di Sindaco Unico di Esthelogue srl, Cutlite Penta srl e Ot-las srl, di membro eff. del Collegio sind. di Lasit spa (dal 14/10/22) e di membro eff. e poi (dal 14/10/22) di Presidente Collegio sind. di Quanta System spa

nota E: La voce "compenso fisso" relativa alla retribuzione fissa da lavoro dipendente è comprensiva di € 100.000,00 a titolo di patto di non concorrenza che matura e viene erogato in corso di rapporto - la voce "benefici non monetari" è relativa a fringe benefit percepiti in qualità di dipendente -

la voce "altri compensi" è relativa a trasferite percepiti in qualità di dipendente

(***) L'importo di € 279.406,00 inserito nella voce "bonus ed altri incentivi" viene corrisposto in natura tramite assegnazione di n. 18.150 azioni ordinarie di EL.En. S.p.a. soggette a lock-up quadriennale

(***) l'importo riportato in tabella è comprensivo della componente variabile 2022 e della rivalutazione relativa alla % di compenso variabile relativa all'esercizio 2021

TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)=(2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni (*)	Fair Value
Gabriele Clementi	Presidente CdA e Consigliere delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2016-2025 - Delibera Assemblea 12/05/2016 - Delibera CdA 13/09/2016	0	12,72	Dal 14/09/19 al 31/12/25											0	0,00
		Piano di Stock Option 2016-2025 - Delibera Assemblea 12/05/2016 - Delibera CdA 13/09/2016	0	12,72	Dal 14/09/20 al 31/12/25											0	0,00
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A															
(III) Totale			0													0	0,00
Andrea Cangioli	Consigliere delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2016-2025 - Delibera Assemblea 12/05/2016 - Delibera CdA 13/09/2016	3.000	12,72	Dal 14/09/19 al 31/12/25											3.000	0,00
		Piano di Stock Option 2016-2025 - Delibera Assemblea 12/05/2016 - Delibera CdA 13/09/2016	17.500	12,72	Dal 14/09/20 al 31/12/25											17.500	0,00
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A															
(III) Totale			20.500									0				20.500	0,00

(*) dalla data di inizio delle negoziazioni delle nuove azioni risultanti dall'operazione di *stock split* 2021 a ciascuna opzione corrisponde la sottoscrizione di 4 azioni ordinarie al prezzo di € 3,18

segue -

TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche
- segue

(A)	(B)	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)=(2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni (*)	Fair Value
Barbara Bazzocchi	Consigliere delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2016-2025 - Delibera Assemblea 12/05/2016 - Delibera CdA 13/09/2016	0	12,72	Dal 14/09/19 al 31/12/25											0	0,00
		Piano di Stock Option 2016-2025 - Delibera Assemblea 12/05/2016 - Delibera CdA 13/09/2016	9.000	12,72	Dal 14/09/20 al 31/12/25											9.000	0,00
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A															
(III) Totale			9.000													9.000	0,00
Paolo Salvedo	Direttore generale																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2016-2025 - Delibera Assemblea 12/05/2016 - Delibera CdA 13/09/2016	0	12,72	Dal 14/09/19 al 31/12/25											0	0,00
		Piano di Stock Option 2016-2025 - Delibera Assemblea 12/05/2016 - Delibera CdA 13/09/2016	0	12,72	Dal 14/09/20 al 31/12/25											0	0,00
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A															
(III) Totale			0													0	0,00

(*) dalla data di inizio delle negoziazioni delle nuove azioni risultanti dall'operazione di *stock split* a ciascuna opzione corrisponde la sottoscrizione di 4 azioni ordinarie al prezzo di € 3,18

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

A	B	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)			
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		N/A											
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A											
(III) Totale													
Altri dirigenti con responsabilità strategiche (n. 1)		Piano	Numero tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		N/A											
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A											
(III) Totale													

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito (*)	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora differiti	
Gabriele Clementi	Presidente CdA e Consigliere delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politica di remunerazione 2021/2023	180.970,00	102.436,00	Termine del mandato			90.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			180.970,00	102.436,00				90.000,00	
Barbara Bazzocchi	Consigliere delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politica di remunerazione 2021/2023	65.602,00	37.133,00	Termine del mandato			32.625,00	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			65.602,00	37.133,00				32.625,00	
Andrea Cangioli	Consigliere delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politica di remunerazione 2021/2023	90.485,00	51.219,00	Termine del mandato			45.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			90.485,00	51.219,00				45.000,00	
Paolo Salvadeo	Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politica di remunerazione 2021-2024	1.117.624,00	343.202,00	Il 60% mese succ.vo approvazione bilancio 2023 / Il saldo mese succ.vo approvazione bilancio 2024			203.701,00	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			1.117.624,00	343.202,00				203.701,00	

(*) La voce comprende la quota di bonus di competenza dell'esercizio differita nonché la rivalutazione maturata sulla quota differita nello scorso esercizio

SCHEMA N. 7-ter

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Azioni assegnate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Andrea Cangioli	Consigliere delegato	El.En. Spa	11.768.752				11.768.752
Gabriele Clementi	Presidente CdA	El.En. Spa	7.646.488				7.646.488
Barbara Bazzocchi	Consigliere delegato	El.En. Spa	2.012.992				2.012.992
Alberto Pecci	Consigliere	El.En. Spa	8.313.824				8.313.824
Alberto Pecci (coniuge)	Consigliere	El.En. Spa	4.800				4.800
Michele Legnaioli	Consigliere	El.En. Spa	2.560				2.560
Vincenzo Pilla (*)	Presidente Collegio sindacale	El.En. Spa	4.800				4.800
Daniela Moroni (*)	Sindaco supplente	El.En. Spa	32.000				32.000
Paolo Salvadeo (**)	Direttore Generale	El.En. Spa	0		15.380		15.380
(Immobiliare del Ciliegio Srl) (***)		El.En. Spa	5.798.592				5.798.592

(*) Per "numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso" è da intendersi la data di fine carica ossia il 29 aprile 2022

(**) Azioni assegnate quale parte (20%) della componente variabile della retribuzione 2021, soggette a lock-up quadriennale

(***) Il consigliere delegato Andrea Cangioli è titolare di una quota pari al 25% del capitale sociale di tale società

segue -

SCHEMA N. 7-ter

- segue

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica					
Numero dirigenti con responsabilità strategica dell'emittente	Società	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso

N/A

Calenzano, 15 marzo 2023

Per il Consiglio di Amministrazione
Il presidente
Ing. Gabriele Clementi

