



# Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti 2023

Ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 e s.m.i.

**Salcef Group S.p.A.**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2024

La presente relazione è pubblicata nella sezione "Governance - Assemblea internet della Società" ([www.salcef.com](http://www.salcef.com))

# Indice

<b>Premessa</b>	<b>3</b>
Lettera del presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine	4
Quadro di sintesi	6
<b>Glossario</b>	<b>9</b>
<b>Sezione I - Politica sulla remunerazione</b>	<b>11</b>
Governance del processo di remunerazione	12
Finalità e principi della Politica di Remunerazione	19
La Politica di Remunerazione per l'esercizio 2023	23
Cessazione dalla carica e meccanismi di correzione ex-post dei piani di incentivazione	38
<b>Sezione II - Compensi corrisposti</b>	<b>42</b>
Panoramica su contesto e compensi erogati nel 2022	44
Compensi corrisposti	46
2. Attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio	50
3. Applicazioni delle deroghe previste dalla politica di remunerazione	50
4. Applicazione dei meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back")	50
5. Informazioni di confronto	50
6. Informazioni su come la Società abbia tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della relazione dell'esercizio precedente	51
Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio	52

## Premessa

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la "**Relazione**") è stata redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 1998 e successive modificazioni e integrazioni (il "**Testo Unico della Finanza**" o "**TUF**"), dell'art. 84-*quater* e dell'Allegato 3A, schema 7-*bis* del regolamento in materia di emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni (il "**Regolamento Emittenti**"), nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A. ("**Borsa**"), ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, accessibile al pubblico sul sito internet di Borsa Italiana ([www.borsaitaliana.it](http://www.borsaitaliana.it)), come da ultimo modificato (il "**Codice di Corporate Governance**" o il "**Codice**"), cui Salcef Group S.p.A. ("**Emittente**" o la "**Società**" o anche "**Salcef**") aderisce. La Relazione si compone di due sezioni:

- la Sezione I illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei componenti del Collegio Sindacale per l'esercizio 2024 (la "**Politica sulla Remunerazione**"), nonché descrive gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione.

L'Assemblea dei soci, convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF è chiamata ad approvare con voto vincolante la Sezione I della Relazione;

- la Sezione II fornisce una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2023 (l' "**Esercizio**" o l' "**Esercizio 2023**") per le figure di cui si è già data evidenza nella Sezione I.

La Politica sulla Remunerazione è stata adottata dalla Società in ottemperanza alle disposizioni di cui al regolamento in materia di operazioni con parti correlate adottato da Consob con delibera n. 17221 del 2010 (il "**Regolamento Consob OPC**") e della procedura in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla Società in conformità alle previsioni di cui al Regolamento Consob OPC (la "**Procedura Parti Correlate di Salcef**").

L'Assemblea dei soci, convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF è chiamata ad esprimersi in senso favorevole o contrario sulla Sezione II con voto non vincolante. L'esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico, ai sensi dell'art. 125-*quater*, comma 2, del TUF.

Ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti la Sezione II riporta altresì l'indicazione delle partecipazioni detenute direttamente o indirettamente - nella Società e in società da questa controllate - da Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori.

In data 14 marzo 2024 il Consiglio di Amministrazione ha approvato, previo parere del Comitato Remunerazioni e Nomine (il "**Comitato Remunerazioni e Nomine**" o il "**Comitato**") rilasciato in data 11 marzo 2024, la Politica illustrata nella Sezione I della Relazione, che sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2024.



## Lettera del presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine

Signori Azionisti,

in veste di Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine, sono lieta di presentarVi, di concerto con i consiglieri Signor Bruno Pavesi e Sig.ra Veronica Vecchi, la Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti di Salcef Group per il 2024.

La Società si è applicata nello sviluppo e strutturazione di una politica di remunerazione idonea a creare valore sostenibile nel medio lungo termine per gli azionisti e il resto degli stakeholder, nel rispetto delle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, delle istruzioni del Regolamento di Borsa e dei principi del Codice e della normativa in materia.

In questo contesto, con il supporto di una società di consulenza specializzata (Cutillo & Partners Srl), la Società ha lavorato per strutturare una politica di compensi in linea con le *best practice* che sono state rilevate sul mercato, con particolare *focus* sulle aziende con dimensioni di business comparabili, per assicurare l'equilibrio complessivo dei pacchetti retributivi e il successo sostenibile, come richiesto dal Codice di *Corporate Governance*. Anche quest'anno, la politica retributiva di Salcef si propone di perseguire l'allineamento della remunerazione del *top management* con le performance aziendali e la creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli azionisti.

In particolare, il 2024 ha visto proseguire l'attività di strutturazione delle politiche retributive per la popolazione apicale del Gruppo rafforzando il collegamento tra i pacchetti retributivi dei manager apicali e i risultati conseguiti per gli azionisti. A questo proposito mi preme sottolineare il lancio di un nuovo piano di incentivazione di lungo termine con il quale intendiamo sempre più collegare gli interessi di manager e azionisti in un orizzonte pluriennale. In tale piano, basato su Performance Share, abbiamo anche rafforzato il collegamento con la sostenibilità del nostro modello di business aggiungendo un nuovo obiettivo di efficienza energetica.

L'adozione di tale strumento risulta coerente con le *best practice* adottate sul mercato e con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, che raccomanda un bilanciamento tra componente fissa e variabile adeguato e coerente con gli obiettivi di natura strategica e i meccanismi di gestione del rischio, con la parte variabile che, con la nuova politica, rappresenta ormai una parte significativa del pacchetto retributivo complessivo.

Nel confermare l'impegno profuso da Salcef nella creazione di valore sostenibile, i piani di incentivazione variabile anche di breve termine di cui sono beneficiari i dirigenti chiave, e in particolare i Dirigenti con Responsabilità Strategica individuati, oltre ai più diffusi obiettivi di natura economico-finanziaria e di operatività di business, contiene diversi indicatori su tematiche ESG, in particolare su tematiche di salute e sicurezza sul lavoro e in ambito sociale, che sono stati attentamente calibrati perché il Gruppo Salcef possa generare un impatto positivo su un'ampia platea di stakeholder.

Confidando che la presente relazione possa essere manifesto dell'impegno profuso dal Gruppo Salcef e dal suo Comitato Remunerazioni e Nomine, nonché del rispetto delle logiche di trasparenza e coerenza richieste dalle disposizioni normative vigenti, anche a nome degli altri consiglieri, vi ringrazio in anticipo per l'adesione che accorderete alle politiche retributive definite per il 2024.

**Emilia Piselli**

Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine







## Quadro di sintesi

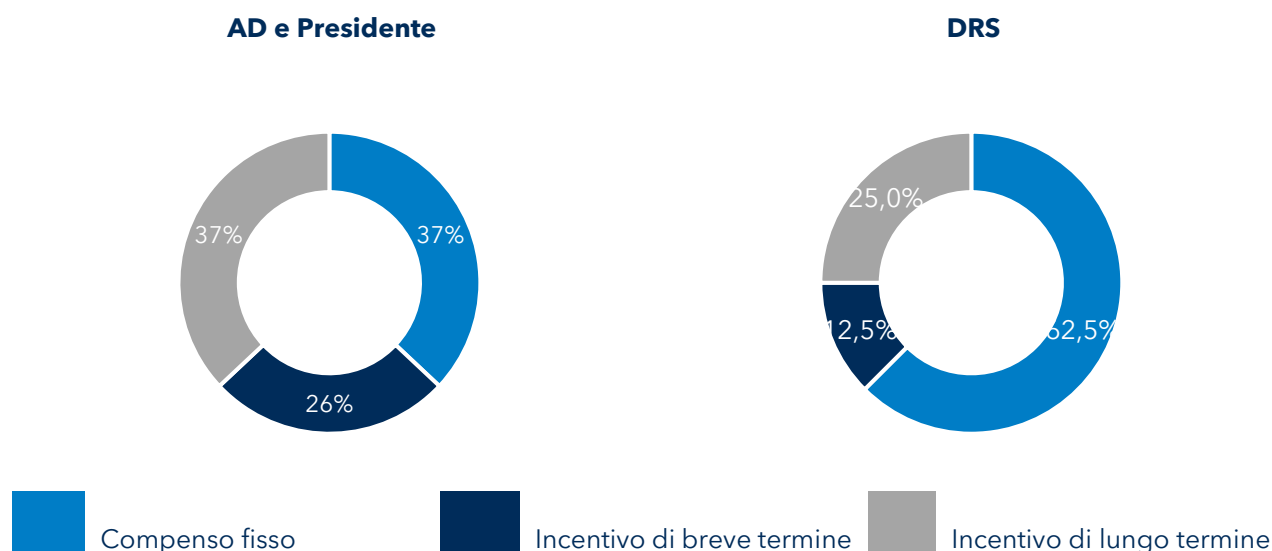
Di seguito viene presentata la sintesi della politica di remunerazione per il 2024.

Politica sulla remunerazione 2024			
Componente	Finalità e caratteristiche	Condizioni	Valori annui
<b>Remunerazione Fissa</b>	E' funzione delle competenze tecniche, professionali e manageriali, al ruolo organizzativo ricoperto e alle responsabilità di cui il titolare è investito.	E' definita in ragione del posizionamento di politica retributiva che l'azienda vuole raggiungere per finalità di attraction, retention e motivazione delle persone.	<b>Presidente:</b> 564.785* euro <b>AD:</b> 593.000* euro  <i>*come meglio dettagliato in politica</i>
<b>Remunerazione Variabile di Breve Termine</b>	E' finalizzata a riconoscere e valorizzare il raggiungimento dei risultati legati a obiettivi annuali costituendo un'importante leva motivazionale e di attivazione di comportamenti organizzativi.	<b>Obiettivi per PE e AD:</b> EBITDA (55%), Utile Netto (25%), Indice Infortuni (10%), Miglioramento dei coefficienti ED&I (10%). Il premio è erogato in denaro	<b>Presidente:</b> target 70% del fisso <b>AD:</b> target 70% del fisso
		<b>Obiettivi per DRS:</b> EBITDA più obiettivi individuali relativi alle singole aree presidiate. Il premio è erogato in denaro up front per il 75% e per il 25% in azioni differite per metà a un anno e per metà a due anni.	<b>DRS:</b> target 20% del fisso
<b>Remunerazione Variabile di Lungo Termine</b>	E' finalizzata a favorire l'allineamento degli interessi del management con quelli degli azionisti in un orizzonte pluriennale di sostenibilità della performance.	<b>Per PE e AD:</b> <b>LTI monetario 2024-2026</b> Obiettivi: EBITDA cumulato 24-26 (55%), Ricavi cumulati 24-26 (25%), Indice Infortuni (10%), Indice di intensità emissiva (10%). Il premio è erogato in denaro	<b>Presidente:</b> target 100% del fisso <b>AD:</b> target 100% del fisso
		<b>Per DRS:</b> <b>Piano di Performance Share 2024-2026</b> Obiettivi: EBITDA cumulato 24-26 (55%), Ricavi cumulati 24-26 (25%), Indice Infortuni (10%), Indice di intensità emissiva (10%).	<b>DRS:</b> target 40% del fisso

La principale finalità della politica retributiva del Gruppo Salcef è quella di attrarre, motivare e trattenere le persone chiave necessarie a garantire il successo di Salcef nel lungo periodo, assicurando l'allineamento alla sua strategia e ai suoi valori.

Nella determinazione della Politica, sono stati presi in esame i compensi e le condizioni di lavoro dei dipendenti della Società, tenendo conto della specializzazione professionale, del ruolo organizzativo ricoperto e delle responsabilità di ciascuna figura, al fine di determinare le remunerazioni dei componenti degli organi sociali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in modo armonico e coerente con le condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando di generare situazioni di squilibrio.

### Pay mix target delle figure apicali



Nel caso dei DRS, l'IBT rappresentata in politica, comprende anche la componente che non sarà erogata alla fine del periodo di performance annuale ma differita in azioni e sottoposta a lock up

### L'allineamento tra politiche retributive e piano strategico

I sistemi retributivi strutturati all'interno di Salcef e di seguito illustrati, nell'interesse di tutti gli *stakeholder*, hanno come obiettivo il perseguimento del successo sostenibile della Società, ossia la creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti tenendo conto degli interessi e degli altri *stakeholders*. Essi, infatti, sono opportunamente costruiti in modo da evitare di indurre a un'eccessiva assunzione di rischi che possa pregiudicare la sostenibilità delle attività di business.

## Risultati del voto assembleare

L'assemblea degli azionisti tenutasi in data 27 aprile 2023, secondo quanto previsto dalla normativa vigente al momento della votazione (art. 123-ter, sesto comma, del TUF), in virtù del recepimento della SHRD II, ha espresso un voto vincolante sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2023 e un voto consultivo sulla seconda sezione. Di seguito si riporta la tabella di sintesi dell'andamento degli esiti delle votazioni sulla Relazione sulla Remunerazione, relativamente alla Sezione I e II, negli anni 2022 e 2023.

Nell'elaborazione della politica in materia di remunerazione 2024 si è tenuto conto dei risultati e delle motivazioni sottostanti le votazioni ottenute, al fine di recepire i feedback pervenuti.

<b>Votazione</b>	<b>Favorevoli</b>	<b>Contrari</b>	<b>Astenuti</b>
2022 Sezione I	98,82%	0,65%	0,07%
2023 Sezione I	95,25%	4,75%	0,00%
2022 Sezione II	98,70%	0,77%	0,07%
2023 Sezione II	96,24%	3,76%	0,00%



## Glossario

**Amministratori Indipendenti:** Gli amministratori di Salcef Group in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 148 del TUF e all'art. 2 del Codice di Corporate Governance.

**Assemblea:** L'Assemblea degli Azionisti di Salcef Group.

**Codice di Corporate Governance:** Il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., disponibile all'indirizzo [www.borsaitaliana.it](http://www.borsaitaliana.it), nella sezione "Comitato per la Corporate Governance", in vigore alla Data della Relazione (come infra definita).

**Cod. Civ.:** Il codice civile.

**Collegio Sindacale:** Il Collegio Sindacale di Salcef Group.

**Comitato Controllo e Rischi:** Il Comitato Controllo e Rischi di Salcef Group.

**Comitato Parti Correlate:** Il Comitato Parti Correlate di Salcef Group.

**Comitato Remunerazioni e Nomine:** Il Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina di Salcef Group.

**Consiglio di Amministrazione:** Il Consiglio di Amministrazione di Salcef Group.

**Data della Relazione:** La data di pubblicazione della presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2024, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine.

**D.Lgs. 49/2019 o Decreto:** Il decreto legislativo n. 49 del 10 maggio 2019, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 134 del 10 giugno 2019, recante l'attuazione della SHRD II.

**Dirigenti con Responsabilità Strategiche o Dirigenti Strategici o DRS:** I soggetti individuati dal Consiglio di Amministrazione che, ai sensi dell'Allegato 1 al Regolamento Parti Correlate (come infra definito), hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività di Salcef Group.

**Esercizio:** L'esercizio sociale cui si riferisce la Sezione II della presente Relazione sulla Remunerazione (come infra definita) ossia l'esercizio 2023.

**Euronext Milano:** Il mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

**Piano LTI:** Il piano di incentivazione di Salcef Group, denominato "Piano di Performance Share 2024-2026" al quale si aggiunge il Piano di Stock Grant 2024 legato al differimento di parte dell'MBO.

**Politica di Remunerazione:** La politica di Salcef Group. in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei componenti del Collegio Sindacale,



**Regolamento di Borsa:** Il Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. in vigore alla Data della Relazione.

**Regolamento Emittenti:** Il Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato, in vigore alla Data della Relazione.

**Regolamento Parti Correlate:** Il Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato, in vigore alla Data della Relazione.

**Relazione sulla Remunerazione o Relazione:** La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione di Salcef Group e sui compensi corrisposti dalla Società, redatta ex artt. 123-ter TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti.

**Direttiva:** La Direttiva 2007/36/CE relativa all'esercizio di alcuni diritti degli azionisti di società quotate, c.d. Shareholders' Right Directive (SHRD), come modificata dalla Direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 (SHRD II), che modifica la SHRD per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti, c.d. Shareholders' Right Directive II.

**Statuto:** Lo statuto sociale di Salcef Group in vigore alla Data della Relazione e disponibile sul sito internet dell'Emittente <https://www.salcef.com/it/governance/documenti-societari/>, sezione "Documenti societari".

**TUF:** Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza) come successivamente modificato, in vigore alla Data della Relazione.

## **Sezione I - Politica sulla remunerazione**



## Governance del processo di remunerazione

### a) **Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione, eventuale revisione e corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione**

La Politica di Remunerazione è il risultato di un processo che vede coinvolti l'Amministratore Delegato, il Responsabile delle risorse umane, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazioni e Nomine, il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci.

Essi sono, altresì, responsabili della corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione. Si riporta di seguito una breve descrizione dei compiti che, ai sensi della normativa applicabile e della regolamentazione interna a Salcef, sono demandati a tali organi in materia di remunerazione.

#### **Consiglio di Amministrazione**

Al Consiglio di Amministrazione è riservata, in via esclusiva non delegabile, la competenza di definire annualmente la Politica di Remunerazione sulla base della proposta formulata dal Comitato Remunerazioni e Nomine.

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i) costituisce al proprio interno un Comitato;
- (ii) determina la ripartizione del compenso fisso stabilito per tutti gli amministratori dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del Codice Civile, ove non vi abbia provveduto la stessa;
- (i) determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine (e del comitato per le operazioni con parti correlate di Salcef, nominato in conformità a quanto previsto dal Regolamento Consob OPC e dalla Procedura Parti Correlate il "**Comitato Parti Correlate**", nei casi previsti dal Regolamento Parti Correlate ove applicabile), previo parere del Collegio Sindacale, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile;
- (ii) definisce, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, la Politica sulla Remunerazione;
- (iii) approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e 84-*quater* del Regolamento Emittenti;
- (iv) predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF e ne cura l'attuazione;
- (v) individua i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a cui destinare i piani di incentivazione, nonché determina la misura degli incentivi a ciascuno spettanti;

- (vi) approva l'eventuale revisione della Politica, tenendo conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti in relazione alla politica di remunerazione da ultimo sottoposta all'assemblea.

Le attribuzioni sopra indicate potranno essere oggetto di delega da parte del Consiglio di Amministrazione all'Amministratore Delegato ove consentito dalla normativa e dallo Statuto e compatibilmente con le competenze degli organismi interni.

. Alla data della presente Relazione gli Amministratori della Società sono 7, dei quali:

- 2 sono **Amministratori Esecutivi**: Gilberto Salciccia (Presidente) e Valeriano Salciccia (Amministratore Delegato)
- 1 è **Amministratore Non Esecutivo**: Angelo Di Paolo
- 4 sono **Amministratori Indipendenti**: Bruno Pavesi, Valeria Conti, Emilia Piselli e Veronica Vecchi.

## Comitato Remunerazioni e Nomine

Il Comitato Remunerazioni e Nomine, istituito in attuazione delle raccomandazioni contenute nell'art. 5 del Codice di *Corporate Governance*, ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Per quanto riguarda la composizione, il funzionamento e le competenze del Comitato per la Remunerazione si rinvia al successivo Paragrafo b).

## Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, in materia di remunerazione, esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società.

## Assemblea degli Azionisti

All'Assemblea sono attribuite le seguenti competenze in materia di remunerazione:

- (i) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), del Codice Civile, eventualmente anche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, e dello statuto della Società (lo "**Statuto**");
- (ii) delibera con voto vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, in merito alla Politica sulla Remunerazione descritta nella Sezione I della Relazione;

- (iii) ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione II della Relazione, con voto non vincolante;
- (iv) delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, Direttori Generali, dipendenti, collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Salcef, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

## Altre funzioni aziendali

Nel processo di definizione e modifica della Politica sulla Remunerazione e nel processo di verifica in merito alla loro corretta attuazione e funzionamento è coinvolta la funzione Risorse Umane, a cui spetta, in coerenza con le responsabilità ad essa assegnate, il compito di verificare la corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa e di mantenere aggiornato l'assetto organizzativo della Società, dei compiti e delle responsabilità affidate alle singole posizioni in modo da supportare l'Amministratore Delegato nelle valutazioni e presidiare la corretta applicazione della Politica approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Il *Chief Financial Officer* e il *Chief Knowledge Officer* hanno il compito di supervisionare, coordinare e supportare la funzione Risorse Umane nell'elaborazione e la condivisione di informazioni utili al monitoraggio per l'assegnazione e alla consuntivazione degli obiettivi dei piani di incentivazione.

Alla funzione di revisione interna è invece affidata la verifica, con cadenza annuale, in merito alla rispondenza delle prassi di remunerazione alla Politica sulla Remunerazione.

### **b) Comitato Remunerazioni e Nomine: composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse**

In data 29 aprile 2022, il Consiglio di Amministrazione ha nominato al proprio interno un Comitato, cui sono attribuite le funzioni in materia di remunerazione, nonché quelle connesse alle proposte di nomina degli Amministratori, in conformità a quanto previsto dal Regolamento di Borsa e del Codice di Corporate Governance

## Composizione e funzionamento del Comitato

Il Comitato, in carica nel corso dell'Esercizio e alla data di approvazione della Relazione sulla Remunerazione, è composto da 3 amministratori non esecutivi indipendenti:

- Emilia Piselli (Presidente) - amministratore indipendente non esecutivo;
- Bruno Pavesi - amministratore indipendente non esecutivo;
- Veronica Vecchi - amministratore indipendente non esecutivo.





Salvo revoca, decadenza o dimissioni, la durata in carica del Comitato Remunerazioni e Nomine è equiparata a quella del Consiglio di Amministrazione in carica, ovvero sino alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2024.

All'atto della nomina il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente il possesso, in capo a tutti i membri, dei requisiti di adeguata conoscenza e competenza in materia finanziaria e di politiche retributive.

La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinati dal Codice di *Corporate Governance* e da un apposito regolamento di cui il Comitato si è dotato.

I lavori del Comitato sono coordinati dal Presidente Emilia Piselli.

Il Comitato si riunisce periodicamente con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie attività, di norma nelle date previste dall'eventuale calendario annuale delle riunioni approvato dal Comitato stesso. Nel corso dell'esercizio il Comitato Remunerazioni e Nomine si è riunito 5 volte; ogni riunione è durata in media circa 1 ora e 30 minuti. La presenza media degli amministratori alle riunioni è stata del 100%.

Per l'esercizio 2024 sono state programmate almeno n. 6 riunioni del Comitato Remunerazioni e Nomine, 4 delle quali alla data della Relazione si sono già tenute in data 26 gennaio 2024, 16 febbraio 2024, 6 marzo 2024 e 12 marzo 2024. Nel corso di tali riunioni il Comitato ha:

- coordinato il processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione, esprimendo parere favorevole in merito all'idoneità e adeguatezza del Consiglio nello svolgere le proprie funzioni secondo quanto previsto ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF e dal Codice di CG;
- espresso parere positivo in merito alla sussistenza dei requisiti di indipendenza in capo ai consiglieri indipendenti, ai sensi delle Racc. 6 e 7 del Codice di CG, ferme restando le ulteriori attività da svolgersi a cura del Collegio Sindacale della Società;
- ritenuto validi i criteri quantitativi e qualitativi adottati dal CDA della Società per valutare la significatività dei rapporti ex art. 2, Racc. 7, lett. c) e d) del Codice di CG;

Subordinatamente all'approvazione della politica in sede assembleare ha poi:

- esaminato ed espresso parere favorevole in merito alla politica di remunerazione per gli Amministratori Esecutivi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché alla relazione sulla remunerazione dell'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 e s.m.i.;
- espresso parere favorevole in merito alla definizione degli obiettivi di performance di parte variabile della remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato della Società e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ritenendo tale definizione coerente con la Politica della remunerazione approvata;
- espresso parere favorevole in merito all'introduzione di uno strumento di Long Term Incentive per i dirigenti con responsabilità strategiche;
- espresso parere favorevole al piano di incentivazione annuale denominato MBO il cui pagamento avviene in parte in cash ed in parte in azioni (il "**Piano di Stock Grant 2024-2027**" o il "**Piano di Stock Grant 2024**");

- espresso parere favorevole rispetto alla proposta di un incremento della componente variabile per l'Amministratore Delegato e per il Presidente Esecutivo in considerazione della crescita e delle prospettive aziendali e dei risultati dei benchmark retributivi effettuati fino ad un target annuo del 170% del fisso tra breve e lungo periodo;
- espresso parere favorevole rispetto alla proposta di un incremento della componente variabile per i DRS per rendere il loro pacchetto retributivo sempre più allineato ai risultati aziendali e agli interessi di lungo termine degli azionisti fino ad un target annuo del 60% del fisso tra breve e lungo periodo;
- espresso determinazioni in merito ai piani di successione degli amministratori esecutivi e del top management, ai sensi della Racc. 24 del Codice di CG.

Le riunioni del Comitato Remunerazioni e Nomine si sono svolte in forma collegiale e sono state verbalizzate.

Alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e Nomine possono intervenire e sono intervenuti, ove preventivamente invitati, rappresentanti di funzioni aziendali (l'Amministratore Delegato, *Chief Financial Officer*, Risorse Umane, Legale, *Internal Audit* e *Compliance*) ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile in funzione degli argomenti in discussione.

È previsto un flusso informativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione della Società. In specie, il Presidente riferisce al Consiglio di Amministrazione, in occasione della prima seduta utile, sulle attività svolte dal Comitato, sugli argomenti trattati nonché sulle osservazioni, raccomandazioni e pareri formulati, in ottemperanza al Codice e rendendo conto separatamente delle attività svolte nell'esercizio delle funzioni in materia di remunerazioni ex art. 5 del Codice ed in materia di nomine ex art. 4 del Codice.

Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato Remunerazioni e Nomine ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché, qualora necessario, di avvalersi di consulenti esterni a spese della Società e di utilizzare risorse finanziarie adeguate all'adempimento dei propri compiti nei termini stabiliti dal Consiglio.

In linea con quanto raccomandato dal criterio applicativo del Codice, nessun amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

## Le competenze del Comitato

Al Comitato sono attribuiti i seguenti compiti:

- a) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nella definizione della Politica di remunerazione per gli amministratori, il Collegio Sindacale ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità con la normativa vigente e avuto riguardo alle raccomandazioni del Codice medesimo;
- b) anche tenuto conto del voto sulla Sezione I e sulla Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti occorso in occasione dell'Assemblea dei Soci, valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;



- c) presentare proposte o esprimere 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;
- d) monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- e) svolgere gli eventuali ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione;
- f) assistere il Consiglio di Amministrazione nella definizione dei criteri per l'individuazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche e suggerendo al Consiglio le variazioni che l'evoluzione normativa di riferimento dovesse rendere necessarie.

Il Comitato, nel formulare le proprie proposte ed effettuare le proprie valutazioni, tiene conto delle previsioni del Codice e delle *best practice* seguite dalle società quotate.

La costituzione di tale comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti agli Amministratori Esecutivi, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che, in conformità all'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, il Comitato riveste unicamente funzioni propositive mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori Esecutivi rimane in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e successivamente all'Assemblea.

Alla data della Relazione la Società non ha adottato ulteriori misure in materia di conflitti di interesse.

### **c) Come la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione**

Nella determinazione della Politica si è tenuto conto dei compensi e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società e del Gruppo. In particolare, il criterio per la definizione del pacchetto economico riservato ai destinatari della Politica che è parametrato: (i) alla specializzazione professionale, (ii) al ruolo organizzativo ricoperto e (iii) alle responsabilità, mira, tra l'altro, a determinare le remunerazioni dei componenti degli organi sociali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in modo armonico e coerente con le condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando di generare situazioni di squilibrio ingiustificato.

Salcef ha avviato un percorso per rendere le proprie politiche sempre più strutturate, eque e allineate alle *best practice* di mercato, introducendo e in prospettiva sviluppando sempre più, strumenti di job evaluation, di performance management e riconoscimento del merito. È convinzione della società che tali attività contribuiranno al miglioramento continuo delle proprie politiche retributive rafforzando la capacità di attraction e l'engagement del personale a tutti i livelli, contribuendo in modo determinante a garantire alla società le risorse e le competenze di cui ha bisogno per continuare sul sentiero di crescita intrapreso e nel successo sostenibile di medio-lungo termine.





---

#### **d) Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione**

Per la strutturazione dei sistemi incentivanti, per la stesura della Politica di Remunerazione, per le analisi preliminari, e la progettazione dell'architettura della remunerazione delle figure chiave - e nello specifico a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche la Società si è avvalsa del supporto dell'*advisor*-qualificato Cutillo & Partners Srl.

## Finalità e principi della Politica di Remunerazione

### e) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine - ed ha la durata annuale.

### Finalità

La Politica sulla Remunerazione è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze.

Attraverso l'implementazione della Politica la Società intende promuovere e perseguire i seguenti obiettivi:

- perseguire il successo sostenibile della Società;
- legare la remunerazione delle risorse chiave aziendali agli effettivi risultati conseguiti ed alla creazione di valore per la Società, come previsto dal Codice, cui la Società ha aderito;
- orientare le risorse chiave aziendali al perseguimento di risultati di lungo termine in virtù della natura dei *target di performance* per l'attribuzione della componente variabile della remunerazione;
- collegare in modo efficace i risultati di breve termine e quelli di lungo periodo del Gruppo Salcef, in ottica di creazione di valore sostenibile;
- allineare gli interessi del *management* a quelli degli azionisti e degli investitori;
- introdurre politiche tendenti a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società;
- sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Salcef;
- sviluppare ulteriormente politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento, al fine del continuo sviluppo e rafforzamento delle competenze chiave e distintive della Società.

### Principi generali

Allo scopo di raggiungere gli obiettivi sopra indicati, la Politica è stata definita sulla base dei seguenti principi:

- (i) **sostenibilità:** nella definizione della Politica la Società deve contribuire alla sostenibilità del Gruppo Salcef, cercando di allineare gli obiettivi individuali dei soggetti a cui è rivolta a quelli di Salcef e del Gruppo. La retribuzione dei destinatari della Politica è pertanto direttamente connessa

sia alle performance individuali, sia alla creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e, quindi, per i suoi azionisti;

- (ii) **corretta integrazione di diverse componenti della remunerazione:** la Società ricerca il miglior equilibrio tra diverse forme di remunerazione, *in primis*, tra componente fissa e variabile, ma tenendo anche conto di *benefit* ed elementi non monetari (quali i percorsi di sviluppo della carriera). La remunerazione complessiva deve tendere ad essere adeguata alle effettive responsabilità ed impegno, connesso al ruolo ricoperto, e ai risultati conseguiti, nella convinzione che una corretta remunerazione consenta, in generale, di incidere positivamente sui comportamenti, anche contribuendo ad allineare gli obiettivi di lavoro individuali con gli obiettivi strategici e le priorità di business;
- (iii) **rispetto e valorizzazione delle persone:** tramite l'osservazione delle prassi e tendenze del mercato la Società individua gli strumenti di remunerazione idonei ad attrarre e mantenere risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, attraverso la definizione di livelli retributivi competitivi e la garanzia di equità interna e trasparenza;
- (iv) **monitoraggio continuo delle prassi e tendenze di mercato:** l'osservazione delle prassi e tendenze del mercato permette alla Società sia di attrarre sia di mantenere risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, attraverso la definizione di livelli retributivi competitivi e la garanzia di equità interna e trasparenza;
- (v) **compliance:** la Società si ispira alle *best practice* in materia di remunerazione, a partire dalle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, e si attiene alle indicazioni delle Istruzioni al Regolamento di Borsa.

Inoltre, ai fini della predisposizione della Politica, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto dei principi riportati nel Codice, ossia:

- (i) un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- (ii) la previsione di limiti massimi per le componenti variabili;
- (iii) la previsione di obiettivi di performance, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari;
- (iv) un adeguato lasso temporale di differimento - rispetto al momento della maturazione - per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio;
- (v) le intese contrattuali che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla società;
- (vi) regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

La Società può prevedere piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF.

A tal riguardo, si segnala che:

- in data 29 aprile 2021 l'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha approvato il Piano di Stock Grant 2021-2024 che prevede il diritto a ricevere gratuitamente fino ad un massimo di n. 40.000 azioni ordinarie della Società prive del valore nominale, al verificarsi di predeterminati obiettivi di *performance* in favore di taluni -dipendenti, diversi dall'Amministratore Delegato e dal Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, della Società e delle società del Gruppo Salcef e di altri beneficiari che ricoprono ruoli manageriali ritenuti rilevanti nell'ambito del Gruppo e con significativo impatto sul successo sostenibile per la Società;
- in data 29 aprile 2022 l'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione uscente, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha approvato il Piano di Stock Grant 2022-2025 che prevede il diritto a ricevere gratuitamente fino ad un massimo di n. 40.000 azioni ordinarie della Società prive del valore nominale, al verificarsi di predeterminati obiettivi di *performance* in favore di dipendenti, diversi dall'Amministratore Delegato e dal Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, della Società e delle società del Gruppo Salcef e di altri beneficiari che ricoprono ruoli manageriali ritenuti rilevanti nell'ambito del Gruppo e con significativo impatto sul successo sostenibile per il Gruppo Salcef;
- in data 29 Aprile 2022 l'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione uscente, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha approvato il Piano di incentivazione di lungo termine basato su strumenti finanziari denominato "Piano di Performance Shares 2022-2023" (il "**Piano di Performance Share 2022-2023**") rivolto ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Il Piano di Performance Shares 2022-2023 prevede l'assegnazione del diritto a ricevere gratuitamente un complessivo massimo di n. 10.000 Azioni in base al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance e a seguito della decorrenza dei periodi di maturazione nei termini indicati, nonché al verificarsi di ulteriori condizioni.
- In data 27 Aprile 2023 l'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione uscente, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha approvato il Piano di Stock Grant 2023-2026 che prevede il diritto a ricevere gratuitamente fino ad un massimo di n. 40.000 azioni ordinarie della Società prive del valore nominale, al verificarsi di predeterminati obiettivi di *performance* in favore di taluni dipendenti, diversi dall'Amministratore Delegato e dal Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, della Società e delle società del Gruppo Salcef e di altri beneficiari che ricoprono ruoli manageriali ritenuti rilevanti nell'ambito del Gruppo e con significativo impatto sul successo sostenibile per il Gruppo Salcef.
- In data 14 marzo 2024 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, convocata per il 22 aprile 2024:
  - (i) il Piano di Stock Grant 2024, collegato al differimento di parte dell'MBO, che prevede il diritto a ricevere gratuitamente fino ad un massimo di n. 40.000 azioni ordinarie della Società prive del valore nominale, al verificarsi di predeterminati obiettivi di *performance* in favore di taluni dipendenti, diversi dall'Amministratore Delegato e dal Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, della Società e delle società del Gruppo Salcef e di altri beneficiari che ricoprono ruoli manageriali ritenuti rilevanti nell'ambito del Gruppo e con significativo impatto sul successo sostenibile per il Gruppo Salcef e
  - (ii) il Piano di incentivazione di lungo termine basato su strumenti finanziari denominato "Piano di Performance Shares 2024-2026" (il "**Piano di Performance Share 2024-2026**") rivolto

ai Dirigenti con responsabilità strategiche che prevede l'assegnazione del diritto a ricevere gratuitamente un complessivo massimo di 40.000 Azioni in base al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance al 31 dicembre 2026 da assegnarsi alla decorrenza di due termini di maturazione nei termini indicati nel Piano medesimo, nonché al verificarsi di ulteriori condizioni

Per maggiori informazioni sul Piano di Stock Grant 2021-2024, del Piano di Stock Grant 2022-2025, del Piano di Stock Grant 2023-2026, del Piano di Performance Share 2022-2023 si rinvia ai relativi Documenti Informativi predisposti ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob e messi a disposizione del pubblico sul sito internet della Società ([www.salcef.com](http://www.salcef.com)), nella sezione "Governance - Assemblea degli azionisti". Alla data della Relazione il Piano non è stato ancora approvato dall'Assemblea.

Come specificato nei relativi regolamenti, nel caso in cui vi sia un cambio di controllo, diretto o indiretto, nella Società, o il de-listing, il Consiglio di Amministrazione stabilisce, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, condizioni, modalità e termini per la maturazione anticipata dei Diritti derivanti dai piani in oggetto.

Rispetto alla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023, le modifiche introdotte per la politica 2024, fatto salvo il parere positivo dell'Assemblea, riguardano:

- la proposta di adozione di un Piano di Incentivazione di Lungo termine 2024-2026 per amministratori esecutivi e DRS;
- aumento dei target di incentivazione variabile per amministratori esecutivi e DRS;
- rafforzamento degli obiettivi di sostenibilità nei piani di incentivazione.



## La Politica di Remunerazione per l'esercizio 2024

### f) **Descrizione della Politica 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**

La Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2024 è stata elaborata in coerenza con le finalità e i principi espressi ai paragrafi precedenti ed è stata valutata positivamente dal Comitato Remunerazioni e Nomine e approvata dal Consiglio di Amministrazione. Inoltre, in linea con la Raccomandazione n. 25 del Codice di Corporate Governance (*"Per disporre di persone dotate di adeguata competenza e professionalità, la remunerazione degli amministratori sia esecutivi sia non esecutivi (...) è definita tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili e avvalendosi all'occorrenza di un consulente indipendente*), la Società monitora le più diffuse pratiche di mercato, in modo che le remunerazioni siano sempre più adeguate alla professionalità, alla competenza e all'impegno richiesto.

Coerente con l'obiettivo dichiarato di voler avere una componente variabile che rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva in grado di legare in modo forte le retribuzioni dei ruoli apicali con il successo sostenibile di lungo termine dell'impresa, la politica del 2024 ha previsto un adeguamento dei target di incentivazione dei principali ruoli esecutivi come di seguito descritto.

### **Presidente del Consiglio di Amministrazione**

#### **Remunerazione fissa**

Sulla base degli obiettivi di politica retributiva richiamati in precedenza si propone un pacchetto retributivo per la figura del Presidente così composto:

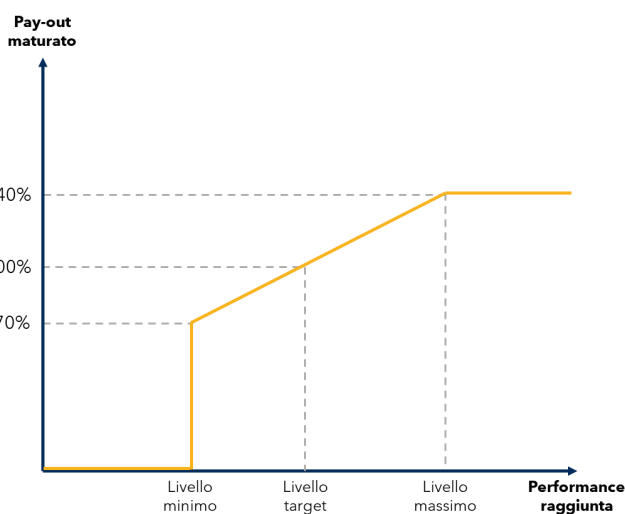
- emolumento annuo lordo pari ad euro 50.000, come deliberato dall'Assemblea del 29 Aprile 2022;
- compenso annuo per la carica di Presidente pari a euro 152.000;
- compenso in virtù del suo rapporto di lavoro dipendente presso la controllata Salcef S.p.A pari a euro 362.785.

In aggiunta agli emolumenti previsti, sono inclusi anche i rimborsi delle spese sostenute nell'espletamento delle attività legate al ruolo.

## Remunerazione variabile di breve termine

Nella Politica 2024, per la figura del Presidente Esecutivo, è previsto un piano di incentivazione di breve termine su base monetaria.

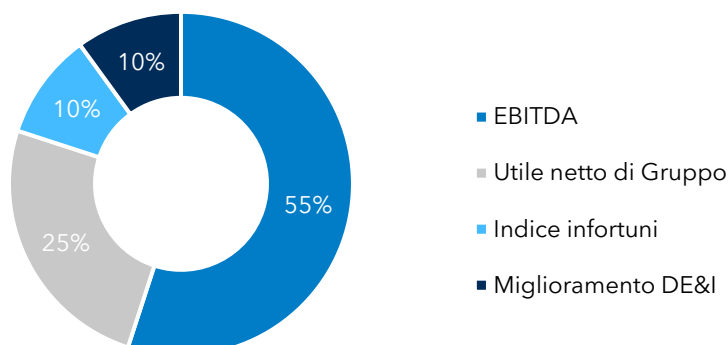
Si prevede un incentivo monetario, erogato interamente *up-front* a seguito della consuntivazione degli obiettivi, in base ai passaggi di *governance* previsti, con un'incidenza, a *target*, del 70% sul fisso totale percepito, (anche in virtù degli eventuali ulteriori incarichi e rapporti in essere con le società del Gruppo Salcef), con una scala di *pay out* che va dal 70% al 140% dell'incentivo base, con un valore minimo per la maturazione e il pagamento del bonus, e un andamento lineare fino al raggiungimento delle condizioni di *overperformance*, in corrispondenza delle quali il bonus risulta "cappato", come rappresentato nella figura a fianco.



L'impegno di Salcef per la sostenibilità entra anche nel piano di breve termine del Presidente Esecutivo, affiancandosi agli obiettivi di natura finanziaria, come segue:

- **EBITDA Gruppo Salcef 2024**, così come misurato a fine periodo all'interno del bilancio consolidato;
- **Utile Netto Gruppo Salcef 2024**, così come misurato a fine periodo all'interno del bilancio consolidato, al netto dell'effetto *warrant*;
- **Indice infortuni**, che prende in considerazione sia l'indice di frequenza che quello di gravità degli stessi, perimetrato sull'intero Gruppo come definiti nella dichiarazione consolidata non finanziaria;
- **Miglioramento dei coefficienti DE&I**, che comprende una serie di iniziative tese al miglioramento della Diversity, Equity & Inclusion la cui realizzazione è monitorata e consuntivata dal Comitato Remunerazione.

I pesi di tali obiettivi sono rappresentati nella figura:



Il piano, inoltre, prevede un *performance gate* di accesso, che in caso di mancato raggiungimento preclude l'attivazione del piano nel suo complesso. Il *performance gate*, denominato anche *ability to pay*, è rappresentato da un obiettivo soglia sull'indicatore finanziario EBITDA consolidato del Gruppo Salcef.

## Remunerazione variabile di lungo termine

In coerenza con il ruolo fortemente strategico per i risultati del gruppo e le importanti deleghe gestite, il Presidente continuerà ad essere beneficiario dei piani di incentivazione di lungo termine previsti per i ruoli apicali del Gruppo ed in particolare del piano LTI 2024-2026. Il piano prevede un'incidenza annuale sul fisso totale, percepito anche in virtù degli eventuali ulteriori incarichi e rapporti in essere con le società del Gruppo Salcef, a *target*, pari al 100%.

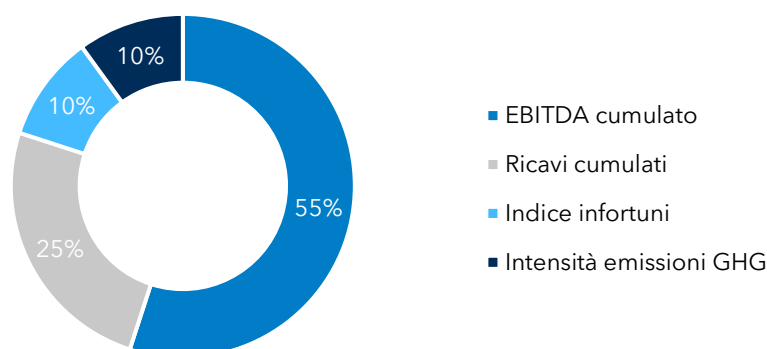
Alla fine del triennio, la consuntivazione degli obiettivi genera un *pay out* tra lo 0% e il 140% dell'incentivo *target*. Il piano non prevede nessun ulteriore periodo di differimento di quanto maturato, e l'intera erogazione avviene in forma monetaria a seguito dell'approvazione del bilancio 2026. La forma monetaria è scelta alla luce del fatto che il presidente è già oggi assieme al fratello l'azionista di maggioranza della Salcef e quindi l'attribuzione di un piano azionario non incrementerebbe di nulla l'orientamento dello stesso verso obiettivi di creazione di valore di medio lungo termine avendo altresì minima incidenza sul beneficio e/o maleficio che la ricchezza dello stesso avrebbe da un apprezzamento e/o deprezzamento del titolo in borsa.

Anche nel piano di lungo termine, agli obiettivi di natura economico-finanziaria previsti all'interno della scheda obiettivo si affiancano obiettivi non finanziari, tesi ad assicurare il successo sostenibile del Gruppo. Nello specifico, gli obiettivi sottostanti il piano sono:

- **EBITDA cumulato nel periodo 2024-2026** a livello consolidato di Gruppo Salcef, così come rappresentato nei bilanci consolidati;
- **Ricavi cumulati a livello consolidato del Gruppo Salcef nel periodo 2024-2026**, così come rappresentato nei bilanci consolidati;
- **Indice infortuni**, che prende in considerazione sia l'indice di frequenza che quello di gravità degli stessi, perimetrato sul valore medio nei tre anni per l'intero Gruppo

- **Intensità emissioni GHG**, media nei tre anni dell'indicatore di intensità emissioni GHG Scope 1 & 2. L'intensità emissioni GHG è misurata come emissioni di CO2 eq. parametrata sui ricavi del periodo in milioni di EUR. Le emissioni Scope 2 sono calcolate con il metodo "Location based".

Il peso degli obiettivi è diviso come segue:



Il piano, inoltre, prevede un *performance gate* di accesso, che in caso di mancato raggiungimento preclude l'attivazione del piano nel suo complesso. Il *performance gate*, denominato anche *ability to pay*, è rappresentato da un obiettivo soglia sull'indicatore finanziario EBITDA cumulato nel periodo 2024-2026.

## Benefici non monetari

- Autoveicolo aziendale fringe benefit per importi non superiori ad Euro 4.022 annui lordi.

## Amministratore Delegato

### Remunerazione fissa

Sulla base degli obiettivi di politica retributiva richiamati in precedenza si propone un pacchetto retributivo per l'Amministratore Delegato così articolato:

- Emolumento annuo in qualità di consigliere pari a euro 30.000, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 Aprile 2022;
- Emolumento per la carica di Amministratore Delegato pari a euro 355.000;
- Retribuzione Annuale Lorda come dirigente pari a euro 200.000;
- emolumento derivante dalla carica ricoperta nella controllata Salcef USA Inc. pari a euro 8.000.

## Remunerazione variabile di breve termine

Per la politica di incentivazione di breve termine 2024, si rinvia a quanto illustrato nella politica di incentivazione di breve termine in favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, sia in termini di incidenza percentuale sul fisso (intendendosi per tale l'emolumento ricevuto per le cariche ricoperte), che di architettura dello strumento e di obiettivi previsti, con relativo peso.

## Remunerazione variabile di lungo termine

Anche per la politica di incentivazione di lungo termine, si rinvia a quanto illustrato nella politica di incentivazione di lungo termine in favore del Presidente Esecutivo, sia in termini di incidenza percentuale annua sul fisso (intendendosi per tale l'emolumento ricevuto per le cariche ricoperte), che di architettura dello strumento e di obiettivi previsti, con relativo peso.

## Benefici non monetari

- Autoveicolo aziendale *fringe benefit* ed utilizzo del garage per rimessa dell'auto aziendale per importi non superiori ad Euro 8.523 annui lordi.

## Amministratori Esecutivi

Alla data della Relazione, non sono presenti ulteriori amministratori esecutivi oltre al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato.

## Altri amministratori

### Remunerazione fissa degli altri amministratori

L'Assemblea del 29 Aprile 2022 ha deliberato un compenso fisso da riconoscere a ciascun amministratore attualmente in carica pari ad euro 30.000 su base annua.

## Partecipazione ai comitati

In data 29 Aprile 2022 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato compensi annui per la partecipazione ai comitati come di seguito illustrato:

- per il Comitato Controllo e Rischi, euro 14.000 per il ruolo di presidente ed euro 7.000 per ciascun membro;
- per il Comitato Remunerazioni e Nomine, euro 10.000 per il ruolo di presidente ed euro 5.000 per ciascun membro;



- per il Comitato Parti Correlate, euro 10.000 per il ruolo di presidente ed euro 5.000 per ciascun membro.
- per il Comitato Sostenibilità euro 10.000 per il ruolo di presidente ed euro 5.000 per ciascun membro.

## Remunerazione variabile

In linea con quanto raccomandato dal Codice di *Corporate Governance* all'art. 5, raccomandazione 29, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi (indipendenti o meno) che ricoprono altri incarichi nell'ambito del Consiglio di Amministrazione è esclusivamente costituita da compensi fissi adeguati alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti.

## Benefici non monetari

La Società non ha predisposto una politica riguardante i benefici non monetari con riferimento agli Amministratori, fatta eccezione per le coperture assicurative per la responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica.

## Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla data della Relazione e nell'Esercizio i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ("**DRS**") sono il Chief Operating Officer, il Chief Strategy and Sales Officer, il Chief Security Officer e il Chief Corporate and Financial Officer.

Le informazioni che seguono riguardano i DRS diversi dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e dall'Amministratore Delegato.

Nell'organigramma dell'Emittente non è presente la figura del direttore generale.

## Remunerazione fissa

La componente fissa delle figure riconosciute come Dirigenti con Responsabilità Strategica è coerente con quanto indicato nelle linee guida della Politica di Remunerazione, con particolare riguardo al fatto che sia sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso la componente variabile non fosse erogata ed è commisurata alla specializzazione professionale, al ruolo organizzativo ricoperto, e alle responsabilità. Alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche percepiscono, inoltre, un emolumento per le cariche ricoperte nelle società del Gruppo Salcef.

## Remunerazione variabile di breve termine

Per i Dirigenti con Responsabilità strategica diversi dal Presidente Esecutivo, è previsto un piano di incentivazione di breve termine ("**MBO**"), con incidenza sulla RAL pari al 20% a target.

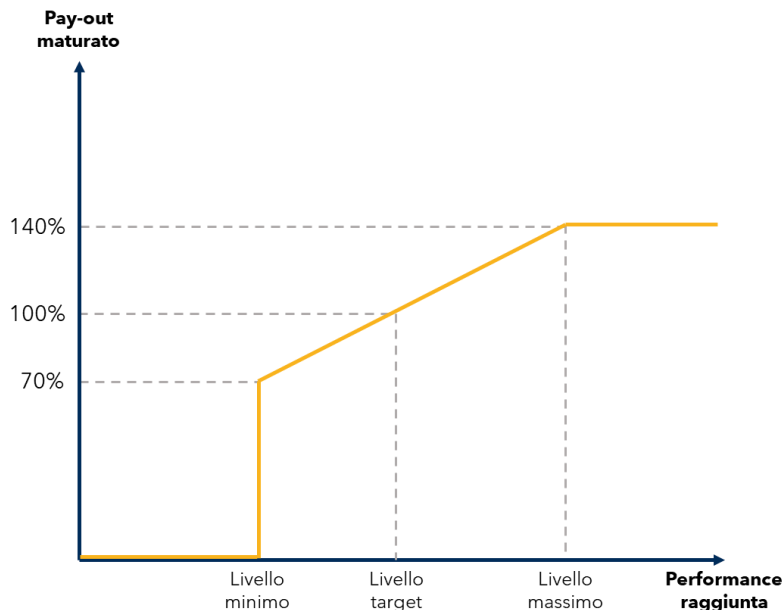
Gli obiettivi sono assegnati entro la fine del mese di marzo 2024 e le relative schede MBO di tutti i dirigenti con Responsabilità Strategica di Salcef Group sono formalmente approvate entro il mese di aprile 2024 dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni e Nomine. Gli obiettivi sono definiti dall'Amministratore Delegato in qualità di responsabile dei dirigenti cui vengono assegnati.

Il piano prevede un *performance gate* di accesso, comune per tutti i beneficiari, che in caso di mancato raggiungimento preclude l'attivazione del piano nel suo complesso. In particolare, il *gate* di accesso al piano, denominato anche *ability to pay*, è rappresentato da un obiettivo soglia sull'indicatore finanziario EBITDA consolidato del Gruppo Salcef. Oltre al *gate*, si aggiungono obiettivi di diversa natura, con pesi percentuali diversi, sulla base del profilo manageriale del ruolo incentivato. Le aree da cui trarre gli obiettivi sono di natura economico-finanziaria, su processi di *business*, sull'innovazione, di ambito HSE o Risorse umane. Tutti i valori a target sono stati sviluppati in linea con il piano strategico della Società.

In particolare, si segnala che gli Obiettivi di *Performance* relativamente all'esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2024 sono personalizzati e modulati per ogni beneficiario a seconda del ruolo, delle competenze e dell'effettivo coinvolgimento sullo sviluppo e l'organizzazione del Gruppo. Pertanto, gli indicatori finanziari e/o non finanziari effettivamente utilizzati ai fini dell'individuazione degli Obiettivi di *Performance*, in ragione delle caratteristiche di ciascun beneficiario, faranno riferimento alla Società, alle società controllate, ovvero a specifiche aree organizzative di competenza della Società o del Gruppo Salcef (i.e., Business Unit, Direzione Operativa, Direzione Centrale o Area Commerciale). Si riportano nella tabella seguente gli indicatori analizzati per la valutazione del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

Ambito	Indicatori utilizzati
<b>Economico - finanziario</b>	EBITDA, EBITDA margin
<b>Processo e Innovazione</b>	Grado di completamento specifici progetti/iniziative in cui è coinvolto il Beneficiario, valutazione sul grado di impegno e completamento processi del Beneficiario
<b>Salute e sicurezza sul lavoro</b>	Indice unico infortuni come definiti nella dichiarazione consolidata non finanziaria
<b>Ambiente</b>	Intensità energetica per consumo carburante, Intensità energetica per consumo energia elettrica (da fonti non rinnovabili), come definito nella dichiarazione consolidata non finanziaria
<b>Social e Risorse Umane</b>	Indice ferie non godute, Indice straordinari, ore di formazione per dipendente

Il sistema prevede una scala percentuale di *pay out* 70-140, con un valore minimo per la maturazione e il pagamento del bonus, e un andamento lineare fino al raggiungimento delle condizioni di *overperformance*, in corrispondenza delle quali il bonus risulta "cappato", come rappresentato in figura:



Inoltre, al fine di garantire il maggiore allineamento agli interessi degli azionisti e alla creazione di valore nel lungo termine, è stato introdotto un differimento di una parte del bonus maturato, con la corresponsione in azioni della Società. Infatti, a valle della consuntivazione del piano MBO, una componente pari al 75% del maturato viene erogata *up-front* in forma monetaria a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance relativi all'esercizio 2024 e il rimanente 25% viene differito, senza ulteriori condizioni di *performance*, in due *tranche* pari al 12,5% ciascuna ed erogato in azioni come di seguito illustrato.

A tal riguardo in data 14 Marzo 2024 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, convocata per il 22 Aprile 2024 il Piano di Stock Grant 2024 che prevede il diritto a ricevere gratuitamente fino ad un massimo di n. 40.000 di azioni ordinarie della Società prive del valore nominale, al verificarsi di predeterminati obiettivi di *performance* in favore di dipendenti, inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, della Società e delle società del Gruppo Salcef e di altri beneficiari che ricoprono ruoli manageriali ritenuti rilevanti nell'ambito del Gruppo e con significativo impatto sul successo sostenibile per il Gruppo Salcef.

Il Piano prevede un unico ciclo di assegnazione dei diritti a ricevere gratuitamente le Azioni in base al raggiungimento degli *Obiettivi di Performance*. L'Assegnazione dei Diritti sarà effettuata a titolo gratuito dal Consiglio di Amministrazione il 30 giugno 2024. Il Consiglio di Amministrazione potrà prevedere ulteriori Assegnazioni a favore di Beneficiari anche entrati a fare parte della Società durante il periodo di vigenza del Piano nel rispetto dei termini e delle condizioni del Regolamento e comunque non oltre il 31 agosto 2024.

I diritti assegnati a ciascun beneficiario saranno suddivisi in parti uguali in 2 (due) *Tranche* soggette ad un diverso periodo di *vesting*, come qui di seguito indicato:

- la Prima Tranche avrà ad oggetto il 50% dei diritti assegnati i quali saranno soggetti ad un periodo di *vesting* che si concluderà con l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2025;

- la Seconda Tranche avrà ad oggetto il restante 50% dei diritti assegnati i quali saranno soggetti ad un periodo di *vesting* che si concluderà con l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2026,

(il termine di scadenza relativo a ciascuna *Tranche*, il "**Termine di Maturazione**").

L'attribuzione delle Azioni e la relativa consegna è pertanto subordinata:

- (i) al raggiungimento degli obiettivi di *performance* relativamente all'esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2024;
- (ii) alla decorrenza del Termine di Maturazione per ciascuna *Tranche*;
- (iii) alla sussistenza, al rispettivo Termine di Maturazione di ciascuna *Tranche*, del rapporto con il Beneficiario.

Con riferimento agli Obiettivi di Performance sopra individuati si precisa che il Consiglio di Amministrazione potrà individuare gli obiettivi di performance specifici per ciascun beneficiario a propria discrezione, in considerazione del ruolo, della posizione e della funzione rivestita all'interno della Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, una volta verificato il grado di conseguimento degli obiettivi di performance, determina, sentito il Comitato Remunerazioni e Nomine, alla scadenza del Termine di Maturazione di ciascuna *Tranche* l'attribuzione delle Azioni a ogni beneficiario individuato, che sarà effettuata come segue:

- il 50% delle Azioni attribuite relative alla Prima *Tranche* sarà consegnato al beneficiario entro il trentesimo giorno successivo alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025;
- il restante 50% delle Azioni attribuite relative alla Seconda *Tranche* sarà consegnato al beneficiario entro il trentesimo giorno successivo alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026.

Il 40% (quaranta per cento) delle Azioni consegnate ai beneficiari che siano Dirigenti con Responsabilità Strategiche legati alla Società o alla società da essa controllata da un rapporto contrattuale a tempo indeterminato sarà immediatamente libero, mentre il 30% (trenta per cento) delle Azioni attribuite a ciascun Beneficiario sarà libero decorsi 6 (sei) mesi dalla data di consegna delle Azioni relative a ciascuna *Tranche* ed il restante 30% (trenta per cento) delle Azioni attribuite a ciascun beneficiario sarà libero decorsi 12 (dodici) mesi dalla data di consegna delle azioni relative a ciascuna *Tranche*.

Per maggiori informazioni sul Piano di Stock Grant 2024

si rinvia al relativo Documento Informativo redatto in conformità all'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti Consob messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società ([www.salcef.com](http://www.salcef.com)), nella sezione "Governance - Assemblea degli azionisti". Alla data della Relazione il Piano non è stato ancora approvato dall'Assemblea.

Inoltre, si rammenta che:

- in data 29 aprile 2021 l'Assemblea ordinaria dei soci ha approvato il piano di incentivazione basato sulle azioni della Società, denominato "Piano di Stock Grant 2021-2024" riservato a taluni dipendenti, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, di Salcef Group S.p.A. e delle società

- del Gruppo Salcef – diversi dall'Amministratore Delegato e dal Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società – e di altri beneficiari che ricoprono ruoli manageriali ritenuti rilevanti nell'ambito del Gruppo e con significativo impatto sul successo sostenibile per la Società. In data 25 giugno 2021 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di dare esecuzione al "Piano di Stock Grant 2021-2024" ed ha individuato n. 31 beneficiari, tra cui i Dirigenti con Responsabilità Strategiche a cui sono stati assegnati complessivamente numero n. 25.463 diritti a ricevere massimo 25.463 azioni.
- in data 29 aprile 2022 l'Assemblea ordinaria dei soci ha approvato il piano di incentivazione basato sulle azioni della Società, denominato "Piano di Stock Grant 2022-2025" riservato a taluni dipendenti, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, di Salcef Group S.p.A. e delle società del Gruppo Salcef – diversi dall'Amministratore Delegato e dal Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società – e di altri beneficiari che ricoprono ruoli manageriali ritenuti rilevanti nell'ambito del Gruppo e con significativo impatto sul successo sostenibile per la Società. Per maggiori informazioni sul Piano di Stock Grant 2021-2024 e sul Piano di Stock Grant 2022-2025 si rinvia al relativo Documento Informativo redatto in conformità all'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti Consob messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società ([www.salcef.com](http://www.salcef.com)), nella sezione "Governance - Assemblee degli Azionisti".
  - In data 27 Aprile 2023 l'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione uscente, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha approvato il Piano di Stock Grant 2023-2026 che prevede il diritto a ricevere gratuitamente fino ad un massimo di n. 40.000 azioni ordinarie della Società prive del valore nominale, al verificarsi di predeterminati obiettivi di *performance* in favore di taluni dipendenti, diversi dall'Amministratore Delegato e dal Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, della Società e delle società del Gruppo Salcef e di altri beneficiari che ricoprono ruoli manageriali ritenuti rilevanti nell'ambito del Gruppo e con significativo impatto sul successo sostenibile per il Gruppo Salcef.

## Remunerazione variabile di lungo termine

Coerentemente con gli obiettivi generali della presente politica e con il ruolo strategico dei DRS, gli stessi saranno beneficiari del "*Piano di Performance Shares 2024-2026*" approvato, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2024 e sottoposto ad approvazione dell'Assemblea. Il "*Piano di Performance Shares 2024-2026*" (il "**Piano**") è riservato a dirigenti con responsabilità strategiche della Società e delle Società Controllate che ricoprono funzioni con significativo impatto sul successo sostenibile per il Gruppo Salcef, ed ha come oggetto il diritto a ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie della Società subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* e al verificarsi delle ulteriori condizioni.

Il Piano prevede un unico ciclo di Assegnazione. L'Assegnazione dei Diritti è effettuata a titolo gratuito dal Consiglio di Amministrazione discrezionalmente e a proprio insindacabile giudizio, su proposta dell'Amministratore Delegato e previo parere del Comitato Remunerazioni e Nomine in una o più volte entro il 30 giugno 2024.

Il valore dell'incentivo riconosciuto ai sensi del Piano al raggiungimento del 100% degli obiettivi di *performance* è pari al 40% annuo della Remunerazione Annuale Lorda ("RAL") di ciascuno dei beneficiari.

Il numero di diritti assegnati all'inizio del Piano a ciascun beneficiario, che coincide con il numero delle azioni attribuibili al raggiungimento del 100% degli obiettivi di *performance* (numero di azioni target), è





quindi pari al quoziente tra il 120% della RAL (40% annuo per i tre anni di piano) del beneficiario e la media dei prezzi ufficiali di chiusura delle Azioni nei 30 giorni di borsa aperta precedenti alla data della delibera del Consiglio di Amministrazione di assegnazione dei diritti (inclusa).

Il numero effettivo delle Azioni che saranno assegnate al beneficiario a fronte della maturazione dei diritti, ai termini e alle condizioni previste dal regolamento, sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione a partire dal numero di azioni target, ridotto o maggiorato secondo il livello di raggiungimento o superamento degli obiettivi di performance fermo restando che il numero di Azioni che potrà essere attribuito a ciascun beneficiario non potrà superare il 140% del numero di azioni target.

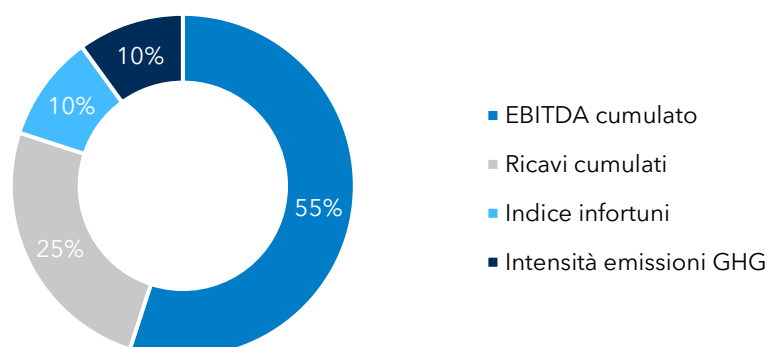
I diritti assegnati a ciascun beneficiario saranno suddivisi in 2 (due) *Tranche* soggette ad un diverso periodo di maturazione ed alle ulteriori condizioni infra illustrate, come qui di seguito indicato:

- la Prima Tranche avrà ad oggetto il 60% dei Diritti assegnati, i quali saranno soggetti ad un Periodo di Maturazione che si concluderà con l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2026;
- la Seconda Tranche avrà ad oggetto il restante 40% dei Diritti assegnati, i quali saranno soggetti ad un Periodo di Maturazione che si concluderà con l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2028.

Gli Obiettivi di Performance individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato Remunerazioni e Nomine, sono calcolati relativamente all'esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2026, con riferimento ai seguenti indicatori di performance finanziari e non finanziari (gli stessi validi per il sistema di incentivazione monetario di Presidente e AD):

- **EBITDA cumulato nel periodo 2024-2026** a livello consolidato di Gruppo Salcef, così come rappresentato nei bilanci consolidati;
- **Ricavi cumulati a livello consolidato del Gruppo Salcef nel periodo 2024-2026**, così come rappresentato nei bilanci consolidati;
- **Indice infortuni**, che prende in considerazione sia l'indice di frequenza che quello di gravità degli stessi, perimetrato sul valore medio nei tre anni per l'intero Gruppo come definiti nella dichiarazione consolidata non finanziaria;
- **Intensità emissioni GHG**, media nei tre anni dell'indicatore di intensità emissioni GHG Scope 1 & 2. L'intensità emissioni GHG è misurata come emissioni di CO2 eq. parametrata sui ricavi del periodo in milioni di EUR. Le emissioni Scope 2 sono calcolate con il metodo "Location based".

Il peso degli obiettivi di performance è diviso come segue:



Alla chiusura del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2026 verranno consuntivati i singoli Obiettivi di Performance, per ciascuno dei quali è individuato un valore minimo al di sotto del quale la percentuale di Diritti maturati diventa 0 ed un valore massimo al di sopra del quale la percentuale di Diritti maturati non varia ulteriormente (cap). La percentuale di Diritti maturati al valore minimo è pari al 70% dei Diritti Assegnati. La percentuale di Diritti maturati al valore massimo è pari al 140% dei Diritti Assegnati. I valori intermedi sono calcolati per interpolazione lineare.

Gli intervalli di valore minimo e massimo di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* sono pari, rispettivamente, all'85% e 115% del valore target.

L'Obiettivo di Performance basato sull'EBITDA costituisce il *performance gate* per l'intero sistema di performance e, pertanto, il mancato raggiungimento dell'obiettivo minimo di tale indicatore comporta l'estinzione del Diritto a ricevere le azioni.

Il numero di Azioni riconosciuto al Beneficiario alla fine del biennio di performance sarà pari al numero dei Diritti (che coincide con il numero di azioni target), per la percentuale di raggiungimento della curva di performance, arrotondato all'unità intera più vicina:

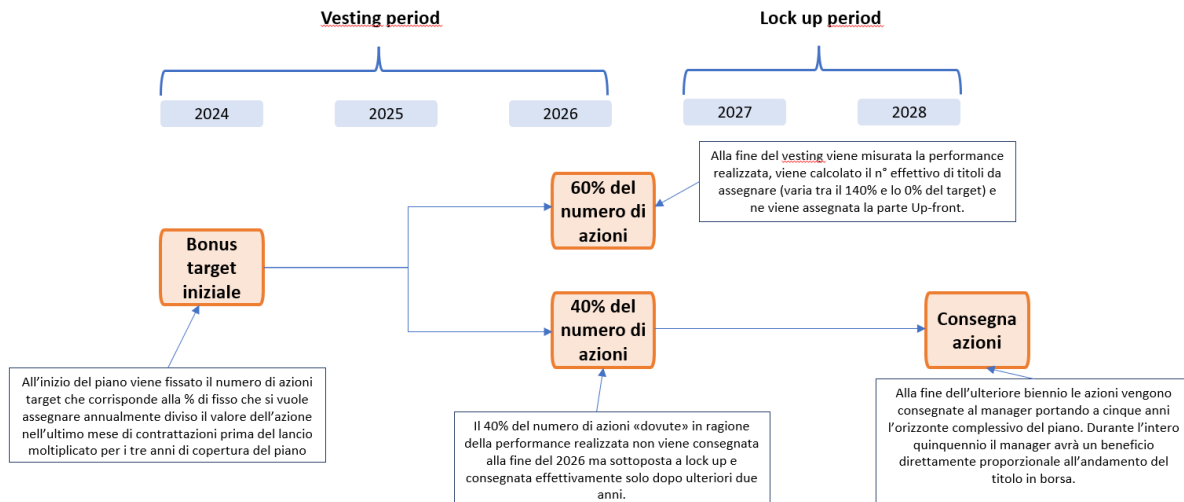
- (i) 0 ("zero") nel caso in cui il *performance gate* non si sia aperto;
- (ii) da un minimo del 38,5% (in caso di raggiungimento del solo Obiettivo di Performance minimo basato sull'EBITDA) ad un massimo del 140% del numero di Diritti Assegnati in funzione della percentuale di conseguimento della scheda obiettivo.

Entro il quindicesimo Giorno Lavorativo successivo alla data di approvazione da parte dell'Assemblea della Società del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2026 (la "**Data di Verifica**"), il Consiglio di Amministrazione valuterà se si sono verificate le condizioni di cui al presente Paragrafo e provvederà a determinare il numero effettivo delle Azioni spettanti a ciascun Beneficiario per ciascuna Tranche in ragione della misura del raggiungimento degli Obiettivi di Performance sopra illustrati, disponendo l'invio ai Beneficiari di una Lettera di Attribuzione ai fini della Consegna delle Azioni.

L'Attribuzione delle Azioni spettanti per ciascuna *Tranche* e la relativa Consegna è pertanto subordinata:

- (i) al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* relativamente all'esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2026;
- (ii) alla decorrenza del Termine di Maturazione PS per ciascuna *Tranche*;

- (iii) alla sussistenza, al rispettivo Termine di Maturazione PS di ciascuna *Tranche*, del rapporto con il Beneficiario.



Per maggiori informazioni sul Piano di Performance Shares 2024-2026 si rinvia al relativo Documento Informativo redatto in conformità all'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti Consob messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società ([www.salcef.com](http://www.salcef.com)), nella sezione "Governance - Assemblee degli Azionisti". Alla data della Relazione il Piano non è stato ancora approvato dall'Assemblea.

## Benefici non monetari

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l'assegnazione di autovetture aziendali a uso promiscuo e l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Il riconoscimento dei benefici non monetari viene effettuato in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa fiscale vigente.

\*\*\*

Per quanto riguarda la remunerazione variabile di breve e lungo termine degli Amministratori Esecutivi (incluso il Presidente e l'Amministratore Delegato) e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di:

- i. operazioni straordinarie della Società (e.g. fusioni e scissioni, aumento del capitale sociale gratuito o a pagamento);
- ii. frazionamento e raggruppamento delle Azioni;
- iii. le operazioni di riduzione del capitale sociale della Società;
- iv. i trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda;
- v. distribuzione di dividendi straordinari alle Azioni;

- vi. mutamenti significativi dello scenario macro-economico e/o di business;
- vii. modifiche legislative o regolamentari o altri eventi, anche gestionali (quali sempre a titolo esemplificativo la modifica dei principi contabili utilizzati per la redazione del bilancio),

suscettibili di influire sugli obiettivi della Politica sulla Remunerazione, sul piano o sulle azioni della Società, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni e Nomine, avrà la facoltà di apportare al piano o alla Politica sulla Remunerazione le modifiche e le integrazioni ritenute necessarie e/o opportune per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali del piano e della Politica sulla Remunerazione, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti e dei diritti economici e patrimoniali riconosciuti dal medesimo. Tali modifiche ed integrazioni potranno avere ad oggetto, tra l'altro, gli obiettivi del piano e della Politica sulla Remunerazione.

## Collegio sindacale

Per quanto attiene al Collegio Sindacale, il mandato ed i compensi del Presidente e dei Sindaci effettivi e supplenti sono stati approvati durante l'Assemblea degli azionisti svolta in data 29 aprile 2022.

I compensi dei componenti del Collegio Sindacale sono pari a euro 24.000 annui per ciascun sindaco effettivo e pari ad euro 36.000 annui per il Presidente del Collegio Sindacale.

In linea con la raccomandazione n. 30 del Codice, ai sensi del quale *"La remunerazione dei membri dell'organo di controllo prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione"* e con le Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate, la Società, con il supporto di EY, ha effettuato nell'esercizio 2022 un'analisi di benchmark del posizionamento retributivo rispetto ai principali comparables sotto il profilo dimensionale e/o settoriale.

Dall'analisi espletata, emergeva un gap significativo tra il compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti nel 2020 a favore del Presidente e dei membri del Collegio Sindacale uscente ed i compensi per analoghe cariche previsti dal mercato di riferimento. Pertanto, è stato previsto un adeguamento dei compensi del Presidente del Collegio Sindacale (+80%) e dei sindaci (+84%) in modo da allinearli ai livelli di mercato e renderli più coerenti con l'impiego richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

### g) **Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari (*fringe benefit*)**

I benefici non monetari erogati in favore dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono descritti al Paragrafo f). cui si rinvia.

**h) Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione**

Gli obiettivi di *performance* per l'erogazione delle componenti variabili sono descritti al Paragrafo f) cui si rinvia.

**i) 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 del conseguimento degli obiettivi**

Fermo restando quanto indicato al Paragrafo f) cui si rinvia, il Comitato Remunerazioni e Nomine vigila sull'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazioni, verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance cui è legata la corresponsione della componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, nonché il raggiungimento degli obiettivi di performance previsti dal Piano di Stock Grant 2022-2025, dal piano di Stock Grant 2023-2026, dal piano di Stock Grant 2024, dall'MBO e dal Piano di Performance Shares 2024-2026.

**j) 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**

Come descritto nel precedente Paragrafo f) della Relazione, la Politica di Remunerazione persegue la creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e i suoi Azionisti.

Coerentemente con tale finalità, la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturata in modo tale da:

- a) bilanciare la remunerazione fissa e la remunerazione variabile in modo adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società;
- b) legare l'erogazione delle componenti variabili a obiettivi di *performance* predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo, che siano coerenti con gli obiettivi strategici della Società e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile;
- c) coordinare la retribuzione variabile al raggiungimento di obiettivi operativi e finanziari allineati con la creazione di valore nel medio-lungo periodo e i risultati effettivi raggiunti dalla Società;
- d) riconoscere adeguate remunerazioni per attrarre, motivare e trattenere nel medio-lungo periodo persone dotate delle qualità individuali e professionali necessarie per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del business nel medio-lungo periodo.



## Cessazione dalla carica e meccanismi di correzione ex-post dei piani di incentivazione

### **k) 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*")**

La componente di remunerazione variabile di breve termine è corrisposta successivamente all'approvazione del bilancio dell'anno di riferimento. Per quanto riguarda i termini di maturazione e sistemi di pagamento della retribuzione variabile legata a meccanismi incentivanti basati su strumenti finanziari, si rinvia a quanto descritto nel Paragrafo f).

Coerentemente con le richieste in materia di trasparenza contenute nel Codice di Corporate Governance, nei sistemi di incentivazione variabile a favore dell'Amministratore Delegato e del Presidente esecutivo, degli amministratori esecutivi, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri ruoli chiave del Gruppo è introdotta la clausola di *claw back*, tramite la quale Salcef, entro il periodo legale di prescrizione (5 anni) dall'approvazione delle somme maturate, può richiedere la restituzione parziale e/o totale degli importi riconosciuti, qualora tali componenti siano stati calcolati sulla base di dati manifestamente errati, indipendentemente dalla circostanza che detta erroneità sia direttamente imputabile e/o riconducibile al beneficiario e/o che sia correlata a condotte e/o azioni dolose e/o caratterizzate da colpa grave. In tali eventualità, il beneficiario dovrà restituire entro trenta (30) giorni dalla richiesta di restituzione formulata per iscritto dalla Società e/o dal Gruppo.

In particolare, il Piano di Stock Grant 2022-2025, il piano di Stock Grant 2023-2026, il piano di Stock Grant 2024, nonché il Piano di Performance Shares 2024-2026 sottoposto all'approvazione dell'assemblea del 22 aprile 2024, prevedono un meccanismo di c.d. "*claw back*" con conseguente diritto della Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle Azioni attribuite nella titolarità del beneficiario, nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato Remunerazioni e Nomine, accerti, nel corso del Piano e/o entro 3 anni dal termine del Piano: (1) che gli obiettivi di performance siano stati raggiunti sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati ovvero che 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 la Società, 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, una qualsiasi società del Gruppo o del Gruppo in generale.

Per maggiori informazioni su il Piano di Stock Grant 2022-2025, il piano di Stock Grant 2023-2026, il piano di Stock Grant 2024, e il Piano di Performance Shares 2024-2026, si rinvia ai relativi Documenti Informativi redatti in conformità all'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti Consob messi a disposizione del pubblico sul sito internet della Società ([www.salcef.com](http://www.salcef.com)), nella sezione "Governance - Assemblea degli azionisti". Alla data della redazione della Relazione, il Piano di Stock Grant 2024 e il Piano di Performance Shares 2024-2026 non sono stati ancora approvati dall'Assemblea.

## **l) 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**

I piani di Stock Grant legati al differimento di MBO prevedono che il 40% (quaranta per cento) delle Azioni consegnate ai Beneficiari che rivestano la qualifica di Amministratori Esecutivi e a coloro che siano Dirigenti con Responsabilità Strategiche legati alla Società o alla Società Controllata da un rapporto contrattuale a tempo indeterminato sarà immediatamente libero, mentre il 30% (trenta per cento) delle Azioni attribuite a ciascun Beneficiario sarà libero decorsi 6 (sei) mesi dalla data di consegna delle Azioni relative a ciascuna *Tranche* ed il restante 30% (trenta per cento) delle Azioni attribuite a ciascun Beneficiario sarà libero decorsi 12 (dodici) mesi dalla data di consegna delle Azioni relative a ciascuna *Tranche*.

Dette Azioni saranno soggette a vincolo di inalienabilità e dunque non potranno essere vendute, conferite, permutate o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi fino allo scadere dei termini di cui sopra, salvo la preventiva autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni e Nomine. Le Azioni sono soggette al Periodo di *Lock-up* anche in caso di cessazione del Rapporto, tranne che nei casi di morte o Invalidità Permanente del Beneficiario, casi in cui viene meno il Periodo di *Lock-up*.

Per maggiori informazioni su tali piani si rinvia ai relativi Documenti Informativi redatti in conformità all'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti Consob messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società ([www.salcef.com](http://www.salcef.com)), nella sezione "Governance - Assemblea degli azionisti" del sito internet della Società ([www.salcef.com](http://www.salcef.com)). Alla data della Relazione il Piano di Stock Grant 2024 non è stato ancora approvato dall'Assemblea.

## **m) La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione del rapporto di lavoro o di risoluzione del rapporto di lavoro**

Rispetto alle politiche previste in caso di cessazione, non vengono previsti accordi ulteriori rispetto a quanto disciplinato nel CCNL applicabile ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Dirigenti settore Industria, *Parte sesta - Risoluzione del rapporto*). In occasione dell'eventuale cessazione, i beneficiari perdono i diritti legati alle azioni assegnate nel quadro del differimento del piano di incentivazione di breve termine che non risultano ancora corrisposte e i benefici non monetari a cui avevano titolo in virtù dei rapporti che li legavano alla Società.

Non sono altresì previsti patti di non concorrenza.

Il Piano di Stock Grant 2022-2025, il piano di Stock Grant 2023-2026, il piano di Stock Grant 2024, e il Piano di Performance Shares 2024-2026 prevedono che, in caso di cessazione del rapporto tra il Beneficiario e la Società, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i Beneficiari e ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato Remunerazioni e Nomine, di raggiungere accordi di contenuto diverso con ciascun Beneficiario, dovuta ad una ipotesi di:

- *Bad Leaver*, il Beneficiario decadrà definitivamente dal diritto di ricevere le Azioni. Il Consiglio di Amministrazione, a propria assoluta discrezione, potrà consentire, con delibera adeguatamente motivata, al Beneficiario di mantenere il diritto ad ottenere una quota parte di Azioni applicando il criterio "*pro-rata temporis*".

Sono ricompresi tra le ipotesi di *bad leaver* i seguenti eventi, a seconda del caso: (i) licenziamento e/o revoca e/o risoluzione e/o mancato rinnovo del rapporto del beneficiario da parte della Società per giusta causa; (ii) della violazione da parte del beneficiario degli obblighi di non concorrenza comunque assunti dallo stesso nei confronti della Società e/o del Gruppo; (iii) di dimissioni volontarie del Beneficiario dalla Società non giustificate dal ricorrere di un'ipotesi di *Good Leaver*.

- *Good Leaver*, il Beneficiario (ovvero i suoi eredi o successori legittimi) potrà mantenere il diritto ad ottenere una quota parte di Azioni applicando il criterio "*pro-rata temporis*" sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, effettuata - con riferimento alla data di cessazione del rapporto - in via insindacabile e non contestabile da parte del Consiglio di Amministrazione. In caso di morte del Beneficiario i suoi aventi causa conserveranno il diritto di ricevere l'Attribuzione delle Azioni alla data del decesso entro 6 (sei) mesi da tale data.

Sono ricompresi tra le ipotesi di *good leaver* i seguenti eventi, a seconda del caso: (i) morte o invalidità permanente del Beneficiario; (ii) licenziamento, revoca, risoluzione o mancato rinnovo del rapporto di lavoro e/o del mandato del Beneficiario da parte della Società per ragioni diverse dalla giusta causa; (iii) trasferimenti e/o conferimenti di rami d'azienda della Società; (iv) dimissioni dalla carica o recesso dal rapporto di lavoro in caso di decesso o inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) (v) conseguimento della pensione.

#### **n) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

Agli Amministratori non sono riconosciute coperture assicurative diverse da quelle obbligatorie e dall'assicurazione per la copertura delle responsabilità derivanti dall'esercizio della propria carica.

Per ciò che concerne i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è prevista l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Per maggiori informazioni si rinvia al Paragrafo f) della presente Relazione.

#### **o) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)**

La remunerazione degli amministratori indipendenti non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

La Politica sulla Remunerazione prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti che facciano parte dei Comitati costituiti in seno al Consiglio per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società.

Per ulteriori informazioni si rinvia a quanto indicato al precedente Paragrafo f).



**p) Riferimenti di mercato: se la Politica di Remunerazione è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società**

Per l'elaborazione della presente Politica di compensi, sono stati condotti dei benchmark sulle prassi retributive del mercato italiano e di un *panel* di 11 aziende, ritenute confrontabili con il Gruppo Salcef (Avio, Biesse, Cembre, Cementir Holding N.V., Garofalo Health Care, Luve, Maire Technimont, Piovan, San Lorenzo, Seri Industrial, Webuild).

**q) Deroghe alla politica: gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e fermo quanto previsto dal regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata**

Fermo restando quanto previsto al precedente Paragrafo f) con riferimento, rispettivamente, alle componenti della remunerazione di breve e lungo termine, in caso di circostanze eccezionali di cui all'art. 123-ter comma 3-bis del D.lgs. 58 del 1998, è prevista la possibilità di derogare agli elementi della politica relativi alle remunerazioni fisse e variabili previste.

Per circostanze eccezionali si intendono a titolo esemplificativo e non esaustivo (i) la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, l'Amministratore Delegato e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata potrebbero limitare le possibilità delle società di attrarre manager con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa; o e (ii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di performance della Politica di riferimento ovvero l'acquisizione di un business significativo non ricompreso nella Politica.

Nei casi di deroga alla Politica di Remunerazione previsti dal presente paragrafo la Società applicherà l'iter e gli obblighi previsti dalla Procedura sulle operazioni con parti correlate adottata dalla Società nel rispetto del Regolamento Consob n. 17221/2010, anche nel caso in cui ricorra una fattispecie di esenzione (e.g. nel caso in cui l'operazione sia qualificabile come di importo esiguo). Resta in ogni caso ferma la necessità di ottenere il previo parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3 cod. civ. ove la deroga riguardi la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

## Sezione II - Compensi corrisposti

La presente Sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci, e in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in quanto per questi ultimi non sussistono i presupposti richiesti dalla normativa vigente per la *disclosure* su base individuale:

- nella prima parte, fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro. Si illustra anche la variazione negli ultimi tre anni, relativamente al compenso. È inoltre fornita indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale;
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2023 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le componenti dei suddetti compensi in relazione al ruolo ricoperto;
- nella terza parte, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo nonché dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La ragione per cui i compensi dei Dirigenti Strategici sono indicati in aggregato risiede nella circostanza che nessuno di essi ha percepito nell'Esercizio 2023 un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso attribuito all'Amministratore Delegato.

L'attuazione della politica retributiva relativa all'esercizio 2023, secondo quanto verificato dal Comitato Nomine e Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Corporate Governance, risulta allineata alla Politica retributiva da ultima approvata dall'Assemblea dei soci del 27 aprile 2023 e alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio di riferimento.

KPMG S.p.A., soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio di Salcef, ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della presente Seconda Sezione della Relazione.

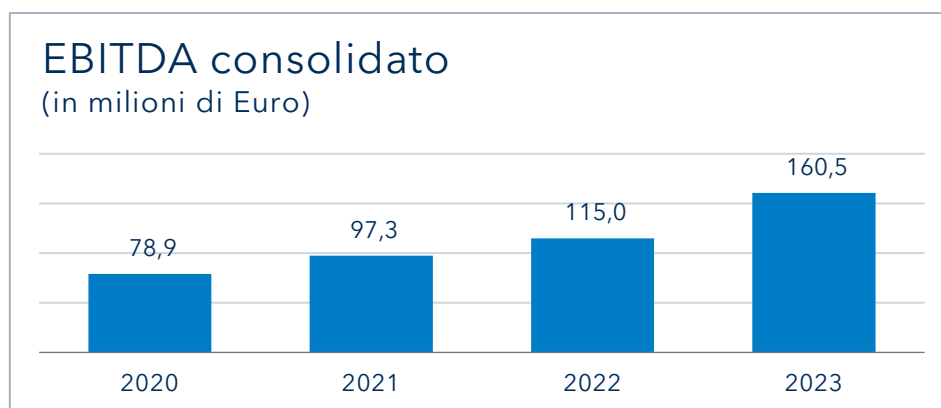


## Panoramica su contesto e compensi erogati nel 2023

Nella prima parte della Seconda Sezione si riportano nel dettaglio le informazioni relative all'attuazione delle politiche del precedente esercizio e ai meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione adottati e in una seconda parte si fornisce un'adeguata rappresentazione in forma tabellare di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e si illustrano analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento.

In linea con i *requirements* previsti nel Regolamento Emittenti Consob, si forniscono di seguito le indicazioni di confronto, considerando gli Esercizi 2020, 2021, 2022 e 2023.

Nel 2023, il Gruppo Salcef ha realizzato risultati economici solidi, in crescita rispetto all'esercizio precedente. In particolare, il grafico sottostante mostra i risultati della società espressi in termini di EBITDA:



In tale periodo la remunerazione complessiva dei soggetti per i quali le informazioni vengono fornite nominativamente non risulta aver subito alcuna variazione per quanto riguarda la remunerazione fissa, mentre con riferimento alla parte variabile, sono stati previsti sistemi di incentivazione, sia di breve che di lungo termine.

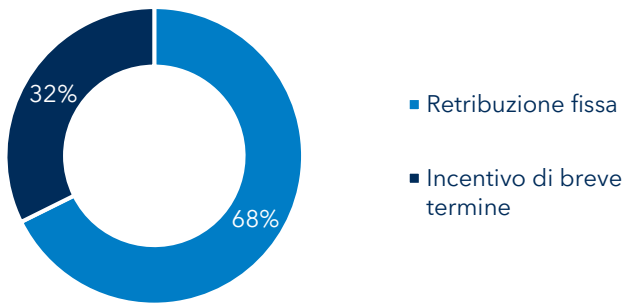
La retribuzione annua lorda media dei dipendenti, parametrata su coloro che hanno un impiego a tempo pieno e diversi da quelli rappresentati nominativamente nella presente relazione, è rimasto sostanzialmente stabile nel biennio di esame, con una variazione percentuale entro il 15% circa al rialzo.

### Analisi Pay mix sui compensi corrisposti nel 2023

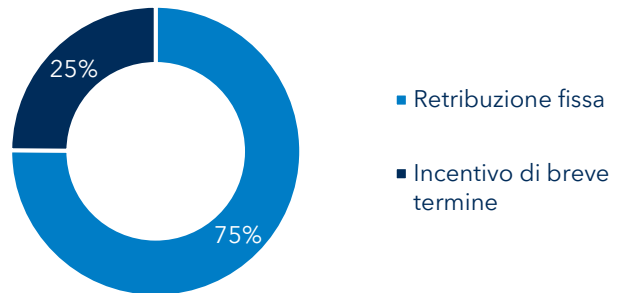
In conformità alle disposizioni introdotte dall'aggiornamento del Regolamento Emittenti, si riporta di seguito l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e di natura variabile di competenza del 2023 dell'Amministratore Delegato, Presidente esecutivo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nello specifico, ai fini dell'analisi sono stati considerati i compensi fissi rappresentati nella colonna 1 della Tabella 1 ed i compensi variabili non equity rappresentati nella colonna 3 della stessa tabella.

## Pay mix Actual Presidente e AD



## Pay mix Actual DRS



I paragrafi che seguono descrivono nel dettaglio le singole voci retributive considerate.

Si ricorda inoltre che per gli altri membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale non è prevista alcuna componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo.

## Compensi corrisposti

### Presidente esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2023 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dal Consigliere Gilberto Salciccia, confermato nella carica per il triennio 2022-2024 dall'Assemblea in data 29 Aprile 2022.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione nel corso dell'Esercizio 2023, composta da:

- un compenso annuo lordo di euro 50.000 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2022;
- un compenso complessivo lordo di euro 42.000 per la carica di amministratore investito di particolari cariche per il periodo gennaio-maggio, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2022;
- un compenso complessivo lordo di euro 87.500 per la carica di amministratore investito di particolari cariche per il periodo giugno-dicembre, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2023;
- un compenso annuo lordo di euro 362.785 in virtù del suo rapporto di lavoro dipendente in qualità di ruolo di dirigente Salcef Group S.p.A.;
- benefici non monetari pari a euro 4.022 e relativi all'autovettura aziendale.

L'incentivo annuale di breve termine per il Presidente esecutivo riferito all'esercizio 2023 è maturato a fronte della positiva valutazione del conseguimento degli obiettivi definiti per tale esercizio. Il Consiglio di Amministrazione del 14 Marzo 2024 ha riconosciuto in favore del Presidente esecutivo Gilberto Salciccia la maturazione di un incentivo pari a Euro 231.403,01.

Obiettivo Soglia Aziendale - Ability to Pay	Peso %	Valore Obiettivo 2023		Valore consuntivato	Ability to Pay	
EBITDA [EUR/000] (Gruppo Salcef)	-	115.616,07		160.525,05	✓	
<b>Obiettivi individuali</b>						
Obiettivi individuali	Peso %	Obiettivi MIN e MAX		Valore consuntivato	% consuntivato	
<b>Economico-Finanziari</b>						
EBITDA [EUR/000] (Gruppo Salcef)	55,00%	MIN	115.616,07	160.525,05	77,00%	
		MAX	156.421,74			
Utile netto [EUR/000] (Gruppo Salcef)	30,00%	MIN	59.083,20	63.969,40	25,22%	
		MAX	79.936,09			
<b>Health &amp; Safety</b>						
Indice Unico infortuni (Gruppo Salcef)	10,00%	MIN	22,374	72,406	0,00%	
		MAX	16,537			
<b>Risorse Umane</b>						
Formazione per dipendente [ore/dipendenti] (Gruppo Salcef)	5,00%	MIN	22,054	24,695	4,52%	
		MAX	29,838			
					% Complessiva di raggiungimento obiettivi liquidabili rispetto al TARGET	106,74%
<b>100,00%</b>		<b>Bonus da erogare in % rispetto alla componente fissa</b>			<b>42,69%</b>	

Inoltre, nell'esercizio 2023 è maturato anche l'incentivo di lungo termine per il Presidente esecutivo. In particolare, il Consiglio di Amministrazione del 14 Marzo 2024 ha riconosciuto in favore del Presidente esecutivo Gilberto Salciccia la maturazione di un incentivo pari a Euro 1.254.050,26.

Obiettivo Soglia Aziendale - Ability to Pay	Peso %	Valore Obiettivo 2021-2023	Valore consuntivato	Ability to Pay	
EBITDA cumulato 2021-2023 [EUR/000] (Gruppo Salcef)	-	231.780,07	371.803,02	✓	
Obiettivi individuali	Peso %	Obiettivi MIN e MAX	Valore consuntivato	% consuntivato	
<b>Obiettivi Economico-Finanziari LTI</b>					
EBITDA cumulato 2021-2023 [EUR/000] (Gruppo Salcef)	55,00%	Obiettivo MIN	231.780,07	371.803,02	77,00%
		Obiettivo MAX	313.584,80		
Ricavi cumulati 2021-2023 [EUR/000] (Gruppo Salcef)	30,00%	Obiettivo MIN	1.020.601,74	1.799.470,67	42,00%
		Obiettivo MAX	1.380.814,12		
<b>Obiettivi Non Finanziari LTI</b>					
Media Indice Unico infortuni 2021-2023 (Gruppo Salcef)	10,00%	Obiettivo MIN	35,037	34,530	7,33%
		Obiettivo MAX	25,897		
Media di Formazione per dipendente [ore/dipendenti] 2021-2023 (Gruppo Salcef)	5,00%	Obiettivo MIN	17,651	26,742	7,00%
		Obiettivo MAX	23,881		
	<b>100,00%</b>	<b>% Complessiva di raggiungimento obiettivi liquidabili rispetto al TARGET</b>		<b>133,33%</b>	

## Amministratore Delegato

Nel corso dell'Esercizio 2023 la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Consigliere Valeriano Salciccia, confermato nella carica per il triennio 2022-2024 dall'Assemblea degli azionisti in data 29 Aprile 2022.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato nel corso dell'Esercizio 2023, composta da:

- un compenso annuo lordo di euro 30.000 per la carica di consigliere di amministrazione, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 Aprile 2022;
- un compenso complessivo lordo di euro 208.333 per la carica di Amministratore Delegato per il periodo gennaio-maggio come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2022;
- un compenso complessivo lordo di euro 207.083 per la carica di Amministratore Delegato per il periodo giugno-dicembre come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2023;
- un compenso complessivo lordo di euro 8.000,00 per la carica di amministratore ricoperta nella controllata Salcef USA Inc.;
- un compenso annuo lordo di euro 116.667,00 in virtù del suo rapporto di lavoro dipendente in qualità di ruolo di dirigente Salcef Group Spa.
- benefici non monetari pari a euro 8.523 e relativi ad auto aziendale e affitto autorimessa.

L'incentivo annuale per l'Amministratore Delegato riferito all'esercizio 2023 è maturato a fronte della positiva valutazione del conseguimento degli obiettivi definiti per tale esercizio. Il Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2024 ha riconosciuto in favore del Consigliere Valeriano Salciccia la maturazione di un incentivo pari a Euro 243.357,41.

Obiettivo Soglia Aziendale - Ability to Pay	Peso %	Valore Obiettivo 2023	Valore consuntivato	Ability to Pay
EBITDA [EUR/000] (Gruppo Salcef)	-	<b>115.616,07</b>	<b>160.525,05</b>	✓
Obiettivi individuali	Peso %	Obiettivi MIN e MAX	Valore consuntivato	% consuntivato
<b>Economico-Finanziari</b>				
EBITDA [EUR/000] (Gruppo Salcef)	55,00%	MIN 115.616,07 MAX 156.421,74	<b>160.525,05</b>	77,00%
Utile netto [EUR/000] (Gruppo Salcef)	30,00%	MIN 59.083,20 MAX 79.936,09	<b>63.969,40</b>	25,22%
<b>Health &amp; Safety</b>				
Indice Unico infortuni (Gruppo Salcef)	10,00%	MIN 22,374 MAX 16,537	<b>72,406</b>	0,00%
<b>Risorse Umane</b>				
Formazione per dipendente [ore/dipendenti] (Gruppo Salcef)	5,00%	MIN 22,054 MAX 29,838	<b>24,695</b>	4,52%
				% Complessiva di raggiungimento obiettivi liquidabili rispetto al TARGET
				106,74%
<b>100,00%</b>		<b>Bonus da erogare in % rispetto alla componente fissa</b>		<b>42,69%</b>

Inoltre, nell'esercizio 2023 è maturato anche l'incentivo di lungo termine per l'Amministratore Delegato. In particolare, il Consiglio di Amministrazione del 14 Marzo 2024 ha riconosciuto in favore dell'Amministratore Delegato Valeriano Salciccia la maturazione di un incentivo pari a Euro 1.316.793,97.

Obiettivo Soglia Aziendale - Ability to Pay	Peso %	Valore Obiettivo 2021-2023	Valore consuntivato	Ability to Pay
EBITDA cumulato 2021-2023 [EUR/000] (Gruppo Salcef)	-	<b>231.780,07</b>	<b>371.803,02</b>	✓
Obiettivi individuali	Peso %	Obiettivi MIN e MAX	Valore consuntivato	% consuntivato
<b>Obiettivi Economico-Finanziari LTI</b>				
EBITDA cumulato 2021-2023 [EUR/000] (Gruppo Salcef)	55,00%	Obiettivo MIN 231.780,07 Obiettivo MAX 313.584,80	<b>371.803,02</b>	77,00%
Ricavi cumulati 2021-2023 [EUR/000] (Gruppo Salcef)	30,00%	Obiettivo MIN 1.020.601,74 Obiettivo MAX 1.380.814,12	<b>1.799.470,67</b>	42,00%
<b>Obiettivi Non Finanziari LTI</b>				
Media Indice Unico infortuni 2021-2023 (Gruppo Salcef)	10,00%	Obiettivo MIN 35,037 Obiettivo MAX 25,897	<b>34,530</b>	7,33%
Media di Formazione per dipendente [ore/dipendenti] 2021-2023 (Gruppo Salcef)	5,00%	Obiettivo MIN 17,651 Obiettivo MAX 23,881	<b>26,742</b>	7,00%
<b>100,00%</b>		<b>% Complessiva di raggiungimento obiettivi liquidabili rispetto al TARGET</b>		<b>133,33%</b>

## Amministratori Esecutivi

Alla data della Relazione, non sono presenti ulteriori amministratori esecutivi oltre al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato.



## Amministratori non esecutivi

In linea con quanto previsto nella politica di compensi, nel corso dell'Esercizio 2023, gli Amministratori non esecutivi hanno percepito un compenso *pro rata temporis* pari ad Euro 30.000, così come deliberato dall'Assemblea del 14 ottobre 2019 e dall'Assemblea del 29 Aprile 2022.

In conformità a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 29/04/2022 e del 16 Marzo 2023 sono stati erogati i seguenti compensi per la partecipazione ai comitati endoconsiliari: (i) un compenso di Euro 10.000 per il Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine, per il Presidente del Comitato Parti Correlate e per il Presidente del Comitato Sostenibilità mentre di Euro 14.000 per il Presidente del Comitato Controllo e Rischi (ii) un compenso di Euro 5.000 per ciascun membro dei comitati Remunerazioni, Nomine e Parti Correlate e Sostenibilità mentre un compenso di Euro 7.000 per ciascun membro del comitato Controllo e Rischi la quale è stata - anch'essa - erogata *pro rata temporis* ai suddetti consiglieri.

## Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I quattro Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito, a livello aggregato nel corso dell'Esercizio 2023 un compenso annuo lordo fisso pari a Euro 1.571.222, che comprende, relativamente a un Dirigente con Responsabilità Strategica anche un compenso come amministratore di società controllate. Due Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono anche membri del Consiglio di Amministrazione della Società.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, diversi dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e dall'Amministratore Delegato, hanno percepito, a livello aggregato, un bonus annuale pari a Euro 110.711,79 a fronte di un raggiungimento complessivo degli obiettivi pari, in media, al 120,81%. L'incentivo di breve termine è corrisposto in parte in forma monetaria (75%), in parte in azioni (25%).

Inoltre, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, diversi dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e dall'Amministratore Delegato, hanno percepito, a livello aggregato, un incentivo di lungo termine pari a Euro 192.564,09 a fronte di un raggiungimento complessivo degli obiettivi pari, in media, al 107,07%. L'incentivo di lungo termine è corrisposto in azioni.

## Collegio sindacale

In data 29 aprile 2022 l'Assemblea ha nominato quali membri del Collegio Sindacale il dott. Pier Luigi Pace (Presidente del Collegio Sindacale), i dott.ri Giovanni Bacicalupi e Maria Assunta Coluccia (Sindaci effettivi) e i dott.ri Carla Maria Melpignano e Maria Federica Izzo (sindaci supplenti), attribuendo a ciascun sindaco effettivo un compenso annuo pari a Euro 24.000 e al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo pari ad Euro 36.000.



## 2. Attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio

Nel corso dell'esercizio 2023 non sono stati attribuiti indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

## 3. Applicazioni delle deroghe previste dalla politica di remunerazione

Si precisa che non si sono verificati casi eccezionali che abbiano reso necessario o comportato deroghe alla politica delle remunerazioni nel corso del 2023.

## 4. Applicazione dei meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back" )

Nel corso dell'anno non si sono verificate circostanze che abbiano comportato l'applicazione di meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile, quali malus o clawback.

## 5. Informazioni di confronto

Di seguito è illustrato il confronto tra la variazione annuale:

(i) della remunerazione totale di ciascun dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente.

<b>Presidente e Amministratore Delegato</b>	
	<b>2023</b>
Gilberto Salciccia	+161%
Valeriano Salciccia	+167%

(ii) dei risultati della Società (variazione % annuale)

	2023
<b>Valore della produzione</b>	+40,50%
<b>Risultato operativo (EBIT)</b>	+22,73%
<b>Patrimonio netto</b>	+1,29%

(iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

	2023
Variazione	-8,24%

## 6. Informazioni su come la Società abbia tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della relazione dell'esercizio precedente

Nell'attuazione della politica sulla remunerazione 2023 si è tenuto conto del voto e delle valutazioni espresse nell'Assemblea del 27 aprile 2023 sulla Sezione II della Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

In particolare, si evidenzia che l'Assemblea Ordinaria degli azionisti tenutasi in data 27 aprile 2023 ha deliberato in senso favorevole sulla seconda sezione della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2023 con n. 40.047.813 voti favorevoli, rappresentativi del 98,702% % dei presenti (n. 382.130 contrari, rappresentativi del 0,769% dei presenti e n. 36.000 astenuti rappresentativi dello 0,072% dei presenti e n. 227.127 non votanti rappresentativi dello 0,457% dei presenti).

## Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio

Le informazioni di cui alle seguenti tabelle sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate con riferimento all'esercizio 2023. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo o di dirigente con responsabilità strategiche.

\*\*\*\*

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

In particolare:

- Nella colonna (1) i **"Compensi fissi"** sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.
- Nella colonna (2) i **"Compensi per la partecipazione a comitati"** sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.
- Nella colonna (3), sezione **"Bonus e altri incentivi"**, sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. L'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del bonus eventualmente soggetta a differimento. In nessun caso sono inclusi i valori delle stock-option assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 2B e 4, riga (III).
- Con riguardo alla colonna (3), sezione **"Partecipazione agli utili"**, l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.
- Nella colonna (4) **"Benefici non monetari"** è indicato il valore dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi. (•)
- Nella colonna (5) **"Altri compensi"** sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o

da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difformi da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

- Nella colonna (6) "**Totale**" sono sommate le voci da (1) a (5).
- Nella colonna (7) "**Fair value dei compensi equity**" è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.
- Nella colonna (8) "**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**" sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e per impegni di non concorrenza. L'importo dei compensi per impegni di non concorrenza è indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.
- Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.


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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Gilberto Salciccia</b>	<b>Presidente Esecutivo</b>	<b>01/01/2023-31/12/2023</b>	<b>Approvazione Bilancio 2024</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 542.000		€ 1.485.453		€ 4.022		<b>€ 2.031.475</b>		
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 542.000</b>		<b>€ 1.485.453</b>		<b>€ 4.022</b>		<b>€ 2.031.475</b>		
<b>Valeriano Salciccia</b>	<b>Amministratore Delegato</b>	<b>01/01/2023-31/12/2023</b>	<b>Approvazione Bilancio 2024</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 562.000		€ 1.560.151		€ 8.523		<b>€ 2.130.674</b>		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 8.000						<b>€ 8.000</b>		
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 570.000</b>		<b>€ 1.560.151</b>		<b>€ 8.523</b>		<b>€ 2.138.674</b>		
<b>Angelo Di Paolo</b>	<b>Amministratore non esecutivo</b>	<b>01/01/2023-31/12/2023</b>	<b>Approvazione Bilancio 2024</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000						<b>€ 30.000</b>		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 30.000</b>						<b>€ 30.000</b>		
<b>Veronica Vecchi</b>	<b>Amministratore non esecutivo</b>	<b>01/01/2023-31/12/2023</b>	<b>Approvazione Bilancio 2024</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	€ 18.250					<b>€ 48.250</b>		
(II) Compensi da controllate e collegate												



(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 30.000</b>	<b>€ 18.250</b>					<b>€ 48.250</b>		
<b>Bruno Pavesi</b>	<b>Amministratore non esecutivo</b>	<b>01/01/2023-31/12/2023</b>	<b>Approvazione Bilancio 2024</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	€ 22.000					<b>€ 52.000</b>		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 30.000</b>	<b>€ 22.000</b>					<b>€ 52.000</b>		
<b>Valeria Conti</b>	<b>Amministratore non esecutivo</b>	<b>01/01/2023-31/12/2023</b>	<b>Approvazione Bilancio 2024</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	€ 22.125					<b>€ 52.125</b>		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 30.000</b>	<b>€ 22.125</b>					<b>€ 52.125</b>		
<b>Emilia Piselli</b>	<b>Amministratore non esecutivo</b>	<b>01/01/2023-31/12/2023</b>	<b>Approvazione Bilancio 2024</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	€ 20.000					<b>€ 48.125</b>		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 30.000</b>	<b>€ 18.125</b>					<b>€ 48.125</b>		
<b>Pier Luigi Pace</b>	<b>Presidente collegio sindacale</b>	<b>01/01/2023-31/12/2023</b>	<b>Approvazione Bilancio 2024</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€36.000								
(II) Compensi da controllate e collegate												





(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 36.000</b>								
<b>Giovanni Bacicalupi</b>	<b>Sindaco effettivo</b>	<b>01/01/2023-31/12/2023</b>	<b>Approvazione Bilancio 2024</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 24.000								
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 24.000</b>								
<b>Maria Assunta Coluccia</b>	<b>Sindaco effettivo</b>	<b>01/01/2023-31/12/2023</b>	<b>Approvazione Bilancio 2024</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 24.000								
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 24.000</b>								
<b>N. 4</b>	<b>DRS</b>	-	-									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.481.222		€ 3.128.638		€ 16.308		<b>€ 4.626.168</b>	€ 208.673 <sup>1</sup>	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 96.000						<b>€ 96.000</b>		
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 1.577.222</b>		<b>€ 3.128.638</b>		<b>€ 16.308</b>		<b>€ 4.722.168</b>	<b>€ 208.673</b>	

<sup>1</sup> Il Presidente Esecutivo e l'Amministratore Delegato, anche se DRS, non sono destinatario del piano Stock Grant



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

A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	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	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
<b>N. 2<sup>1</sup></b>	<b>DRS</b>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant 2021-2024								0	774	€ 13,50	€ 10.449
		Piano Stock Grant 2022-2025								597	598	€ 18,098	€ 10.823
		Piano Stock Grant 2023-2026			1.213	€ 27.695	50% dei diritti ha un vesting che si concluderà con l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2024; l'altro 50% dei diritti con l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2025.	31 luglio 2023	22,832				€ 27.695
		Piano Performance Share 2022-2023								3.999	6.001	€ 18,098	€ 108.606
<b>(III) Totale</b>					<b>1.213</b>	<b>€ 27.695</b>				<b>4.596</b>	<b>7.373</b>		<b>€ 157.573</b>

<sup>1</sup> Il Presidente Esecutivo e l'Amministratore Delegato anche se DRS non sono destinatari dei piani Stock Grant e Performance Shares


**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	B	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
Nome e cognome	Carica	Piano	(A)	(B)*	(C)	(A)	(B)	(C)	Altri bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
<b>Gilberto Salciccia</b>	<b>Presidente Esecutivo</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano STI 2023	€ 231.403						
		Piano LTI 2021-2023 (quota di competenza dell'anno)	€ 418.017				€ 836.034		
<b>(III) Totale</b>			<b>€ 649.420</b>				<b>€ 836.034</b>		
<b>Valeriano Salciccia</b>	<b>Amministratore Delegato</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano STI 2023	€ 243.357						
		Piano LTI 2021-2023 (quota di competenza dell'anno)	€ 438.931				€ 877.862		
<b>(III) Totale</b>			<b>€ 682.288</b>				<b>€ 877.862</b>		
<b>N. 4</b>	<b>DRS</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2023	€ 557.794						
<b>(III) Totale</b>			<b>€ 557.794</b>						



## Schema N. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

**Tabella 1: Partecipazione 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 al 31.12.2022	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio al 31.12.2023
Salciccia Gilberto <sup>2</sup>	Presidente esecutivo	Salcef Group S.p.A.	40.414.444	-	-	40.414.444
Salciccia Valeriano <sup>3</sup>	Amministratore Delegato	Salcef Group S.p.A.				
Di Paolo Angelo	Amministratore non esecutivo	Salcef Group S.p.A.	500	275	-	575

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

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio al 31.12.2022	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio al 31.12.2023
De Masi Fabio	Salcef Group S.p.A.	-	544	-	544
Di Paolo Alessandro	Salcef Group S.p.A.	1.770	230	-	2.000

<sup>2</sup> Partecipazione detenuta indirettamente in Finhold S.r.l. per il tramite di Fidia S.r.l., Ermes Gestioni S.r.l.

<sup>3</sup> Partecipazione detenuta indirettamente in Finhold S.r.l. per il tramite di Titania S.r.l., Ermes Gestioni S.r.l.



**Salcef Group S.p.A.**

N. Iscr. Reg. Imprese: 08061650589

REA: RM - 640930 - P.IVA IT01951301009 - C.F. 08061650589

Mail [salcef@salcef.com](mailto:salcef@salcef.com) - PEC [salcef@pec.it](mailto:salcef@pec.it)

**Sede Legale**

Via Salaria, 1027 - 00138 Roma, Italia

Tel. +3906416281 - Fax +390641628888

Riproduzione vietata. Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte del presente documento può essere riprodotta o diffusa con un mezzo qualsiasi, senza il consenso di Salcef Group S.p.A.