



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2024 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2023 DI IMMSI S.P.A.

ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 e dell'art. 84-quater del Regolamento Consob 11971/1999

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (“**Relazione sulla Remunerazione**” o “**Relazione**”) è stata predisposta ai sensi dell'art. 123-ter D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”) – quale da ultimo modificato dal D.Lgs. 49/2019 (“**D.Lgs. 49/2019**”), di attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 (c.d. *Shareholders' Right Directive II*), che modifica la Direttiva 2007/36/CE relativa all'esercizio di alcuni diritti degli azionisti di società quotate per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti (la “**SHRD**” o la “**Direttiva**”) – e dell'art. 84-quater del regolamento CONSOB adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (“**Regolamento Emittenti**”) ed è stata redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis dello stesso Regolamento Emittenti, come da ultimo modificati in attuazione della SHRD.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I – in conformità con gli artt. 123-ter TUF e 9-bis della Direttiva – illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti dell'organo di controllo della Società, tenuto conto del sistema di *governance* adottato dalla Società, nonché le procedure utilizzate per l'adozione, la revisione e l'attuazione di tale politica, comprese le misure volte a evitare o a gestire eventuali conflitti d'interesse;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli amministratori, ai componenti dell'organo di controllo e ai direttori generali ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche:
 - fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile 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 (ove esistenti), evidenziandone la conformità con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di

riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società;

- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate.

Inoltre, la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri 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, in conformità a quanto previsto dall'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

SEZIONE I

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione (di seguito la "**Politica di Remunerazione**") adottata da Immsi S.p.A. ("**Immsi**", la "**Società**" o anche l'"**Emittente**") che definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene Immsi nella determinazione e nel monitoraggio dell'applicazione delle prassi retributive dei consiglieri di amministrazione, dei direttori generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione, tenuto conto del sistema di *governance* che sarà adottato dalla Società come *infra* meglio precisato.

Al riguardo si segnala preliminarmente che la Politica di Remunerazione, quale descritta nella presente Sezione I, è stata redatta sul presupposto che la prossima Assemblea degli azionisti, convocata in sede straordinaria, approvi il nuovo testo di Statuto sociale e quindi l'adozione del sistema di amministrazione e controllo c.d. "monistico" di cui all'art. 2409-*sexiesdecies* c.c. in luogo di quello "tradizionale" e le ulteriori modifiche statutarie proposte.

La presente Politica di Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2024, su conforme proposta del Comitato per la Remunerazione, modifica pertanto la politica di remunerazione approvata dall'Assemblea ordinaria del 28 aprile 2023 sia per tener conto delle previsioni del nuovo testo di Statuto sociale in relazione all'adozione del sistema di *governance* c.d. "monistico" sia per inserire alcune precisazioni con particolare riferimento alla remunerazione variabile degli amministratori esecutivi anche al fine di allinearle al vigente assetto di deleghe.

Si precisa inoltre che all'interno della Sezione II della presente Relazione, essendo relativa all'esercizio 2023, permangono in ogni caso i riferimenti all'assetto di *governance* c.d. tradizionale (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale, organi che rimarranno in carica fino a quando il nuovo sistema di *governance* non sarà efficace e quindi sino all'iscrizione al Registro delle Imprese della delibera dell'Assemblea straordinaria sopra richiamata).

La Politica di Remunerazione definisce le finalità perseguite ed i principi che sono alla base delle determinazioni e delle retribuzioni degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, come meglio precisato al successivo paragrafo f).

La Politica di Remunerazione è stata redatta anche alla luce delle raccomandazioni indicate nel Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance* (il "**Codice di Corporate Governance**" o il "**Codice CG**").

La Politica di Remunerazione ha durata annuale.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato ("**Regolamento Parti Correlate**") – così come

recepito nella procedura interna adottata dalla Società in data 30 novembre 2010 ed aggiornata da ultimo in data 29 giugno 2021, disponibile sul sito *internet* www.immsi.it nella sezione “*Governance/Procedure*” (la “**Procedura OPC**”) – l’approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell’Assemblea degli Azionisti esonera la Società dall’applicare la suddetta procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli amministratori e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche quando:

- (i) la società abbia adottato una politica di remunerazione approvata dall’Assemblea;
- (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti;
- (iii) la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

Inoltre, ai sensi dell’art. 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate, la Procedura OPC non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all’art. 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell’importo complessivo preventivamente determinato dall’Assemblea ai sensi dell’art. 2389, comma 3, secondo periodo, c.c.

Si segnala che la Politica di Remunerazione di cui alla Sezione I della Relazione, predisposta nell’esercizio 2023 è stata approvata con una maggioranza pari al 93,669% dei voti espressi dagli Azionisti partecipanti all’Assemblea del 28 aprile 2023, i quali non hanno espresso valutazioni riguardanti la Politica di Remunerazione, né in sede assembleare, né successivamente.

a) organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e revisione della Politica di Remunerazione sono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per le Proposte di Nomina e Remunerazione della Società (di seguito anche, il “**Comitato**” o “**Comitato per la Remunerazione**”), l’Assemblea degli Azionisti e il Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Comitato per il Controllo sulla Gestione e su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione, nonché la sua eventuale revisione;
- predispone la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti, la sottopone all’approvazione dell’Assemblea dei soci ai sensi dell’articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF e ne cura l’attuazione;
- 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 degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF e ne cura l'attuazione.

Ai sensi dello Statuto sociale e di legge, il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica andrà a scadere con l'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del bilancio al 31 dicembre 2023.

Comitato per le Proposte di Nomina e Remunerazione

Il Comitato per le Proposte di Nomina e Remunerazione della Società, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice CG, è composto da Amministratori non esecutivi e indipendenti.

Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di:

- a) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica di Remunerazione;
- b) presenta al Consiglio di Amministrazione proposte o esprime pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- c) monitora la concreta applicazione della Politica di Remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- d) valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica di Remunerazione.

In particolare, il Comitato nel definire le suddette remunerazioni tiene in debita considerazione: la coerenza con quelle riconosciute nel corso dei precedenti mandati, la congruità con gli impegni assunti e le responsabilità delle cariche ricoperte, le qualifiche professionali possedute dai soggetti interessati, nonché le dimensioni della Società, del Gruppo e le relative prospettive di crescita.

Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), c.c., nonché del Comitato Esecutivo, ove nominato;
- stabilisce, all'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione, uno specifico compenso aggiuntivo per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione;
- esprime (i) un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione) con la cadenza richiesta dalla durata della Politica di Remunerazione (ossia con cadenza annuale) ed in ogni caso in occasione di modifiche della predetta Politica¹ e (ii) un voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione con cadenza annuale;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione 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.

Qualora l'Assemblea non approvi la Politica di Remunerazione, la Società sarà tenuta a corrispondere le remunerazioni conformemente alla più recente Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, in conformità alle prassi vigenti. In occasione della

¹ Resta inteso che il voto dei Soci è richiesto in occasione di modifiche della Politica di Remunerazione che non siano meramente formali o chiarimenti redazionali.

successiva Assemblea di approvazione del bilancio, la Società dovrà sottoporre al voto dell'Assemblea una nuova Politica di Remunerazione.

Il temporaneo scostamento dalla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea è consentito solo in circostanze eccezionali, ossia quando la deroga alla Politica di Remunerazione sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Sul punto si rinvia al successivo paragrafo q).

Comitato per il Controllo sulla Gestione

Il Comitato per il Controllo sulla Gestione esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi, e più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di Remunerazione.

b) l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse

Il Consiglio di Amministrazione del 4 maggio 2021 ha deliberato di accorpate le funzioni del comitato in materia di nomine e del comitato in materia di remunerazione in un unico comitato denominato "Comitato per le Proposte di Nomina e Remunerazione"; le funzioni in materia di remunerazione e in materia di nomine – pur attribuite ad un unico comitato – sono rimaste distinte e individuate in modo chiaro.

Il Comitato per la Remunerazione nominato dal Consiglio in data 4 maggio 2021 e in carica alla data della presente Relazione è composto da tre amministratori non esecutivi e indipendenti, nelle persone di:

- Daniele Discepolo – Amministratore indipendente – con funzioni di Presidente;
- Paola Mignani – Amministratore indipendente;
- Rosanna Ricci – Amministratore indipendente.

Tutti i componenti del Comitato per la Remunerazione sono in possesso di adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria e/o di politiche retributive.

Il Comitato per la Remunerazione ha funzioni consultive e propositive con riferimento alla Politica di Remunerazione come precisato alla precedente lettera a); si riunisce annualmente e ogni volta in cui si renda necessario deliberare in tema di remunerazione.

La Politica di Remunerazione è stata pertanto approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Come sopra anticipato, la competenza per l'attuazione della Politica di Remunerazione spetta al Consiglio di Amministrazione con facoltà di delega al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o al Vice Presidente e/o all'Amministratore Delegato della Società *pro tempore* in carica, previo coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione nei casi previsti dalla politica medesima, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'attuazione della Politica di Remunerazione che riguardi uno dei sopra indicati soggetti resterà di competenza esclusiva del Consiglio.

In data 2 settembre 2021, il Consiglio ha approvato il regolamento per il funzionamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione che definisce, tra l'altro, le modalità di verbalizzazione delle riunioni e le procedure per la gestione dell'informativa agli amministratori che li compongono prevedendo, in particolare, che:

- delle relazioni e/o dei pareri e/o delle proposte e/o delle delibere del Comitato viene dato adeguato riscontro nel verbale della riunione. I verbali, sottoscritti dal Presidente e dal segretario, sono trascritti in apposito libro all'uopo istituito;
- al fine di gestire situazioni di eventuale conflitto di interesse, nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione;
- il Comitato, previa informativa all'Amministratore Delegato, ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può disporre di risorse finanziarie e avvalersi di consulenti esterni, il tutto nei termini e con le modalità stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;
- i membri del Comitato sono tenuti alla riservatezza in ordine ai documenti, alle notizie, informazioni e dati acquisiti nell'esercizio delle proprie funzioni anche dopo la scadenza del mandato, fatti salvi gli obblighi imposti dalla legge, dalle autorità giudiziarie e/o di vigilanza. I componenti del Comitato si astengono dal ricercare e utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi al proprio incarico e sono tenuti al rispetto della normativa in materia di abusi di mercato e alle procedure adottate dalla Società per la gestione interna e la comunicazione all'esterno di tali documenti e delle informazioni riservate e privilegiate.

Gli amministratori si astengono dal voto in occasione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione aventi ad oggetto la propria remunerazione, il tutto ferma restando la disciplina in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC (ove applicabile).

Non sono state destinate al Comitato apposite risorse finanziarie, in quanto lo stesso si avvale, per l'assolvimento dei propri compiti, dei mezzi e delle strutture dell'Emittente.

c) come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni

La Politica di Remunerazione non tiene in specifica considerazione il livello di remunerazione e le condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo. In particolare, con specifico riguardo alla remunerazione del Presidente, nonché dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e, in generale, dei *top manager*, si ritiene che la tipologia di prestazioni lavorative svolte e che la Società si attende dai predetti soggetti, unitamente all'intrinseca caratteristica di infungibilità, renda le stesse non comparabili rispetto alle prestazioni lavorative degli altri dipendenti del Gruppo.

d) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

e) le 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 della Società – e, in particolare, la politica in materia di componenti variabili della remunerazione – contribuisce alla strategia aziendale ed al perseguimento degli interessi a lungo termine ed alla sostenibilità della Società. Tale contributo è fornito mediante un maggiore e più consapevole coinvolgimento degli azionisti che sono chiamati ad esprimere il proprio voto vincolante sulla Politica di Remunerazione, che descrive ciascuna delle voci che compongono la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, ove individuati, è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti coinvolti e consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, con l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo e di garantire un collegamento diretto tra retribuzione e specifici obiettivi di *performance*.

In particolare, le linee guida a cui è ispirata la Politica di Remunerazione si basano sui criteri di seguito indicati:

- (i) la componente fissa e la componente variabile tengono conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società e dal Gruppo, nonché del contesto macro-economico, della situazione economico-finanziaria dei principali settori in cui opera, delle eventuali operazioni straordinarie di volta in volta poste in essere e caratterizzanti la natura di *holding* di partecipazioni ed immobiliare che qualifica la Società;
- (ii) la componente variabile prevede un limite massimo;
- (iii) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto interessato qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La Politica di Remunerazione ha durata annuale.

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

In particolare, vengono distinte quattro categorie di destinatari: (i) amministratori non esecutivi, (ii) amministratori esecutivi, (iii) dirigenti con responsabilità strategiche e (iv) componenti dell'organo di controllo.

Remunerazione degli Amministratori

Amministratori non esecutivi

Rientrano in questa categoria tutti gli amministratori indipendenti e tutti quegli amministratori che, seppur non indipendenti, non sono titolari di deleghe individuali di gestione e non sono titolari di incarichi direttivi nella Società. A tutti gli amministratori non esecutivi, viene corrisposto un

compenso annuale fisso, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti. Gli amministratori non esecutivi non percepiscono una retribuzione variabile e non sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Ai consiglieri chiamati a partecipare al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, composto esclusivamente da amministratori indipendenti in conformità al Codice di Corporate Governance, è corrisposto un compenso aggiuntivo fisso in considerazione del maggior impegno richiesto. È riservata al Consiglio di Amministrazione la facoltà di attribuire eventualmente un compenso aggiuntivo fisso anche per i componenti di ulteriori comitati endoconsiliari costituiti in conformità alla normativa *pro tempore* applicabile o alle raccomandazioni del Codice CG, sempre tenendo conto del maggior impegno richiesto per lo svolgimento di dette funzioni.

Agli amministratori indipendenti non è riconosciuto uno specifico corrispettivo, fatta eccezione per coloro che sono chiamati a partecipare ai comitati sopra indicati e per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione (cfr. successivo par. "Remunerazione dei componenti dell'organo di controllo").

Inoltre, le spese sostenute dagli amministratori non esecutivi per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

Per la retribuzione degli amministratori non esecutivi che partecipano ai comitati endoconsiliari si rinvia al successivo paragrafo o).

Amministratori esecutivi

La remunerazione degli Amministratori esecutivi, Presidente e Amministratore Delegato, è composta:

- i) da una componente fissa, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui *infra*;
- ii) da una componente variabile, correlata al raggiungimento di obiettivi di *performance*, coerenti con gli obiettivi strategici della Società e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, individuati con riferimento al *budget* annuale approvato dall'Emittente, nonché da un parametro di natura qualitativa sui temi ESG. L'ammontare della componente variabile viene determinato e corrisposto annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione, in funzione del concreto raggiungimento degli obiettivi stabiliti e dei risultati conseguiti come *infra* precisato, sentito il parere del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Sulla base del vigente assetto di deleghe, la corresponsione della componente variabile della remunerazione è correlata per il Presidente esecutivo e per l'Amministratore Delegato agli stessi obiettivi di *performance*.

Non sono previsti sistemi di pagamento differito della remunerazione.

La remunerazione fissa è composta dal compenso annuale fisso, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti, e dall'eventuale ulteriore compenso per lo svolgimento di particolari cariche. La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Comitato per il Controllo sulla Gestione. Eventuali incrementi o modifiche della remunerazione per gli amministratori investiti di particolari cariche, ove non stabiliti dalla presente Politica di Remunerazione, sono approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la

Remunerazione e con il parere preventivo del Comitato per le operazioni con parti correlate, sentito il parere del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Inoltre, le spese sostenute dagli Amministratori esecutivi per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

La componente variabile può raggiungere fino ad un massimo del 100% dell'importo stabilito per il compenso lordo fisso e non può essere inferiore al 30% dell'importo per il compenso lordo fisso; l'ammontare della componente variabile viene determinato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

La componente variabile viene pertanto corrisposta con cadenza annuale con riferimento ad obiettivi e risultati a livello societario e consolidato di Gruppo, individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato e sentito il parere del Comitato per il Controllo sulla Gestione, in relazione al *budget* annuale, quali, tra l'altro, il risultato di periodo, la posizione finanziaria netta / EBITDA, la posizione finanziaria netta / Patrimonio netto e le spese operative. Alla luce di quanto sopra l'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al numero degli obiettivi e dei risultati effettivamente perseguiti, nonché al grado di raggiungimento degli stessi, il tutto come verificato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato e sentito il parere del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Ai fini dell'erogazione dell'intera componente variabile è infatti previsto un numero minimo di obiettivi da superare (tre su cinque); ove il numero di obiettivi raggiunti sia inferiore a tre, si assegna la quota *target* attribuita a ciascun obiettivo raggiunto. Ciascun obiettivo si valuta e si ritiene raggiunto anche in presenza di un eventuale scostamento negativo rispetto agli obiettivi e ai risultati assegnati pari a massimo il 10%. Considerata altresì la natura di *holding* di partecipazioni delle Società, è stato introdotto un parametro sui temi ESG di natura qualitativa (già presente nell'esercizio 2023 per l'Amministratore Delegato ed esteso per l'esercizio 2024 anche per il Presidente esecutivo), che prenda in considerazione l'attività che gli amministratori esecutivi andranno a svolgere per indirizzare e monitorare l'osservanza delle tematiche di sostenibilità nelle principali società partecipate, dandone periodica informativa in opportune riunioni consiliari o di comitati endoconsiliari di Immsi. Il mancato raggiungimento di tale obiettivo avrà un peso non superiore al 10% dell'emolumento variabile consuntivato degli amministratori esecutivi.

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, ferma restando la procedura in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC, ove applicabile.

Non essendo in essere alla data della presente Relazione piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

Inoltre, considerata la struttura della remunerazione degli amministratori esecutivi (e il ruolo da questi ricoperto) la Società ha ritenuto non necessaria – allo stato – l'introduzione di clausole di c.d. "*claw back*" della componente variabile della remunerazione, valutando che l'interesse della Società sia comunque tutelato dalle disposizioni applicabili in caso di violazioni di legge o di regolamento.

Remunerazione degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Per "Dirigenti con responsabilità strategiche" sono da intendersi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo

delle attività della Società, così come previsto dall'art. 65, comma 1-*quater* del Regolamento Emittenti, il quale rinvia all'Allegato 1 del Regolamento Parti Correlate.

La remunerazione degli altri dirigenti con responsabilità strategiche è stabilita in coerenza con i criteri generali richiamati alla lettera d) ed è composta:

- (i) da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui *infra*;
- (ii) da una eventuale componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (c.d. MBO), collegati ai risultati attesi in base al *budget* annuale approvato dalla Società.

Ove tale componente variabile sia riconosciuta, la stessa avrà le seguenti caratteristiche:

- sarà pari ad una percentuale prestabilita della remunerazione annua lorda fissa di peso generalmente non inferiore al 20% di detta remunerazione;
 - sarà erogata solo al raggiungimento del risultato atteso. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto sarà determinato in base al raggiungimento dei risultati effettivamente perseguiti, come da verifica a cura del Consiglio di Amministrazione.
- (iii) da *fringe benefits* quali, a titolo esemplificativo, l'assegnazione di veicoli aziendali, contributi per *housing* e l'adesione a piani previdenziali ed assistenziali che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Le spese sostenute dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

Remunerazione dei componenti dell'organo di controllo

L'Assemblea ordinaria stabilisce, all'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione, uno specifico compenso aggiuntivo per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione determinato in ogni caso in misura fissa e in uguale misura capitaria, ma con un'apposita maggiorazione per il Presidente

Inoltre, le spese sostenute dai componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

Agli stessi soggetti può essere riconosciuto un ulteriore compenso in qualità di componenti dell'Organismo di Vigilanza o di comitati endoconsiliari.

g) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Tutti gli amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche beneficiano altresì di una copertura assicurativa "*Directors and Officers*" sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave. Inoltre, gli stessi beneficiano di una copertura assicurativa c.d. "Tutela Legale" che si attiva per il rimborso delle spese legali occorse per la difesa giudiziale.

Inoltre, agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche possono essere riconosciuti alcuni *fringe benefits* quali, a titolo esemplificativo, l'assegnazione di veicoli aziendali, contributi per *housing* 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.

La Politica di Remunerazione non prevede la corresponsione di altri benefici non monetari.

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

La componente variabile della retribuzione degli amministratori esecutivi e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche è correlata al raggiungimento degli obiettivi di natura finanziaria individuati in relazione al *budget* annuale approvato dalla Società. Gli obiettivi di *performance* sono:

- prioritari, in quanto connessi direttamente alla strategia di crescita della Società e del Gruppo;
- specifici, in quanto chiari e concreti nei risultati attesi;
- misurabili, in quanto valutati con indicatori chiari e predefiniti;
- realistici, in quanto ritenuti raggiungibili benché sfidanti ed ambiziosi;
- definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale specifica.

La componente variabile sarà erogata solo al raggiungimento del risultato atteso. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al raggiungimento dei risultati effettivamente perseguiti.

Come anticipato, considerata la natura di *holding* di partecipazioni delle Società, è stato introdotto un parametro sui temi ESG di natura qualitativa, che prenda in considerazione l'attività che gli amministratori esecutivi andranno a svolgere per indirizzare e monitorare l'osservanza delle tematiche di sostenibilità nelle principali società partecipate, dandone periodica informativa in opportune riunioni consiliari o di comitati endoconsiliari di Immsi. Il mancato raggiungimento di tale obiettivo avrà un peso non superiore al 10% dell'emolumento variabile consuntivato degli amministratori esecutivi.

Si rinvia inoltre a quanto esposto al precedente paragrafo f).

i) 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 componente variabile connessa al raggiungimento degli obiettivi (*target*), eventualmente distinta in base al livello di conseguimento degli stessi;

La definizione dei livelli di *target* alla base degli obiettivi aziendali è legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* economico finanziari riferiti al *budget* annuale approvato dalla Società. Il confronto dei dati consuntivi con gli obiettivi assegnati e la valutazione specificatamente riferita al

contesto macro-economico, alla situazione economico-finanziaria dei principali settori in cui opera la Società ed il Gruppo, alle eventuali operazioni straordinarie di volta in volta poste in essere e caratterizzanti la natura di *holding* di partecipazioni ed immobiliare, determina la misura della componente variabile della retribuzione che deve essere erogata.

Si rinvia a quanto rilevato al precedente paragrafo f).

Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica e per gli effetti sui risultati della Società stessa, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, *bonus* specifici agli Amministratori esecutivi e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, ferma restando la procedura in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC, ove applicabile.

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 e del Gruppo;

Come evidenziato al precedente paragrafo e), la Politica di Remunerazione della Società – e, in particolare, la politica in materia di componenti variabili della remunerazione – contribuisce alla strategia aziendale ed al perseguimento degli interessi a lungo termine ed alla sostenibilità della Società e ha l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo. Tale contributo è fornito mediante un maggiore e più consapevole coinvolgimento degli azionisti che sono chiamati ad esprimere il proprio voto vincolante sulla Politica di Remunerazione, che descrive ciascuna delle voci che compongono la remunerazione di Amministratori e altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Inoltre, la composizione del pacchetto retributivo degli Amministratori esecutivi e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- garantire livelli retributivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e valorizzare il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo;
- prevedere una struttura complessiva equilibrata la quale garantisca un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, al fine di evitare comportamenti non allineati alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo;
- prevedere un collegamento diretto tra retribuzione e *performance* attraverso un meccanismo che stabilisce la non corresponsione delle componenti variabili in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi e, in generale, della profittabilità complessiva della Società.

k) i 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 Politica di Remunerazione non prevede periodi di maturazione dei diritti (*vesting period*), né sistemi di pagamento differito.

Come anticipato al precedente paragrafo f), si segnala che – allo stato – la Società ha ritenuto non necessaria l'introduzione di clausole di c.d. "*claw back*" della componente variabile della

remunerazione, valutando che l'interesse della Società sia comunque tutelato dalle disposizioni applicabili in caso di violazioni di legge o di regolamento.

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

La Politica di Remunerazione non prevede l'inserimento nei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

m) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando: (i) la durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto; (ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori, direttori generali e a livello aggregato ai dirigenti con responsabilità strategica, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.); (iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le performance della società; (iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; (v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto

La Politica di Remunerazione non prevede la sottoscrizione con gli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di accordi che regolino *ex ante* la corresponsione di indennità e/o l'assegnazione o il mantenimento di altri benefici (monetari e non monetari) in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato. Il trattamento applicabile in caso di cessazione dalla carica ovvero risoluzione anticipata del rapporto, è in linea con il Contratto Collettivo Nazionale adottato dalla Società. Resta inteso che nel caso in cui si rendesse necessaria la sottoscrizione dei predetti accordi troveranno applicazione i presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC (ove applicabili), nonché il coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione.

n) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;

Tutti gli Amministratori e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche beneficiano di una copertura assicurativa "*Directors and Officers*" sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave. Inoltre, gli stessi beneficiano di una copertura assicurativa c.d. "Tutela Legale" che si attiva per il rimborso delle spese legali occorse per la difesa giudiziale.

o) la 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.);

Gli amministratori indipendenti sono destinatari del compenso fisso determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 c.c. e non percepiscono una retribuzione variabile.

L'Assemblea ordinaria stabilisce, all'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione, uno specifico compenso aggiuntivo per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione determinato in ogni caso in misura fissa e in uguale misura capitaria, ma con un'apposita maggiorazione per il Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione, se non vi abbia provveduto l'Assemblea degli Azionisti e ove sia ritenuto opportuno, stabilisce il compenso annuo per i membri e i rispettivi Presidenti del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, del Comitato per le Proposte di Nomina e Remunerazione e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

La Politica di Remunerazione prevede compensi aggiuntivi per la carica di Presidente e di Amministratore Delegato, i quali, ove non predeterminati dall'Assemblea, saranno stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Comitato per il Controllo della Gestione.

La Politica di Remunerazione non prevede compensi aggiuntivi per la carica di Vice Presidente.

p) se la politica retributiva 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

Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non ha utilizzato come riferimento le politiche retributive implementate da altre società e non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

q) 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.

In presenza di circostanze eccezionali la Società potrà derogare agli elementi della Politica di Remunerazione come di seguito illustrato.

Si precisa che per “*circostanze eccezionali*” si intendono quelle situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

(i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o il gruppo alla stessa facente capo e/o i settori e/o mercati in cui opera/no, che incidano in modo significativo sui relativi risultati, incluso il verificarsi di effetti negativi significativi non solo di carattere economico o finanziario;

(ii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del *top management* e l'eventuale individuazione di soggetti (diversi dai componenti degli organi di amministrazione e controllo) qualificabili come dirigenti con responsabilità strategiche rilevanti ai fini della presente Politica;

(iii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica di Remunerazione, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di *performance* della Politica di Remunerazione di riferimento ovvero l'acquisizione di un *business* significativo non contemplato ai fini della predisposizione della Politica di Remunerazione medesima.

Resta in ogni caso inteso che le eventuali deroghe alla Politica di Remunerazione saranno sottoposte al preventivo esame del Comitato e all'applicazione della disciplina prevista dalla Procedura OPC.

Fermo quanto precede, con riferimento al sistema di remunerazione variabile degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, la deroga potrà riguardare: (i) la rimodulazione degli obiettivi di *performance* cui è collegata la remunerazione variabile e della periodicità di determinazione degli stessi; (ii) la revisione dei criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi medesimi; (iii) la variazione del rapporto tra componenti fissa e variabile della remunerazione; (iv) l'assegnazione di premi monetari *una tantum*; (v) l'attribuzione di particolari indennità, al fine di tenere conto delle predette circostanze eccezionali e nei soli limiti in cui ciò sia strumentale al perseguimento degli interessi sopra indicati.

SEZIONE II

La presente sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Organi di Amministrazione, di Controllo e ai Direttori Generali:

- nella prima parte, (i) fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile 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, evidenziandone la conformità con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società; (ii) illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente dall'Assemblea sulla Sezione Seconda della Relazione sulla Remunerazione;
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi riconosciuti con riferimento all'esercizio di riferimento (i.e. esercizio 2023, di seguito l'“**Esercizio**”), secondo il principio di competenza, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;
- 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, di Controllo e dal Direttore Generale, 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, di Controllo e dal Direttore Generale.

Si precisa che la società di revisione Deloitte & Touche S.p.A. ha verificato – in conformità a quanto previsto dall’art. 123-ter, comma 8-bis, del TUF – l’avvenuta predisposizione da parte del Consiglio di Amministrazione di IMMSI della presente Sezione della Relazione sulla Remunerazione.

PRIMA PARTE – SEZIONE II

I compensi spettanti agli amministratori, esecutivi e non esecutivi, sono stati stabiliti dall’Assemblea ordinaria del 30 aprile 2021, la quale ha deliberato di riconoscere a ciascuno di essi un emolumento lordo annuo pari ad euro 40.000, che rimarrà invariato fino a diversa deliberazione assembleare; non sono compresi nel predetto importo la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell’art. 2389, comma 3, codice civile ed i compensi per eventuali incarichi speciali.

Per l’Esercizio tale compenso è riconosciuto *pro quota* all’Amministratore Fabrizio Quarta, essendo stato cooptato dal Consiglio di Amministrazione in data 5 settembre 2023 ai sensi dell’art. 2386 c.c.

Ai Consiglieri chiamati a partecipare al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità è stato corrisposto un compenso aggiuntivo pari ad euro 5.000 annui in considerazione del maggior impegno richiesto, mentre al Presidente del predetto Comitato è stato corrisposto un emolumento aggiuntivo pari ad euro 10.000 annui, il tutto in conformità alla delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione del 4 maggio 2021.

La remunerazione del Presidente **Roberto Colaninno**, scomparso lo scorso 18 agosto 2023, era stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 4 maggio 2021, sentito il parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione. L’emolumento di quest’ultimo – da riconoscere *pro-rata temporis* con riferimento all’Esercizio sino alla relativa cessazione – secondo quanto previsto dalla Politica di Remunerazione, è formato esclusivamente da una componente fissa annua lorda pari ad euro 850.000 (oltre ad euro 40.000 annui lordi per la carica di amministratore) e quindi pari a euro 562.167 lordi nell’Esercizio.

A seguito della scomparsa del cav. Roberto Colaninno, in data 5 settembre 2023, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il dott. **Matteo Colaninno** quale Presidente esecutivo della Società e in relazione a tale nomina ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere preventivo del Comitato per le operazioni con parti correlate nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, di riconoscere allo stesso un emolumento ai sensi dell’art. 2389, comma 3, c.c.. In particolare, l’emolumento riconosciuto al Presidente esecutivo *pro-rata temporis* sino alla decadenza dell’organo amministrativo fissata con l’Assemblea di approvazione del bilancio di esercizio 2023 consiste in una componente fissa pari a euro 500.000 annui lordi (oltre ad euro 40.000 annui lordi per la carica di amministratore) e quindi pari a euro 201.111 lordi nell’Esercizio, tenuto conto di quanto previsto dalla politica sulla remunerazione contenuta nella Sezione I della “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” approvata dall’Assemblea tenutasi in data 28 aprile 2023 (la “**Politica di Remunerazione 2023**”).

La remunerazione dell’Amministratore Delegato **Michele Colaninno**, in linea con la Politica di Remunerazione 2023, è stata riconosciuta in base alla delibera del Consiglio di Amministrazione assunta in data 4 maggio 2021, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. In particolare, nella riunione del 4 maggio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di riconoscere al dott. Michele Colaninno, per la sua carica di Amministratore Delegato, un compenso fisso annuo lordo pari ad euro 200.000; inoltre, il Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2023 ha deliberato un eventuale compenso variabile (quantificato in tale sede in massimi euro 200.000) correlato al raggiungimento di determinati obiettivi e risultati

a livello societario e consolidato di Gruppo individuati con riferimento al *budget* annuale approvato dalla Società (sul punto si rinvia a quanto riportato in relazione alla remunerazione degli Amministratori esecutivi nella Sezione I, paragrafo f), della Politica di Remunerazione 2023). L'ammontare della componente variabile consuntivata per l'Esercizio è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2024, su proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, tenuto conto del numero degli obiettivi e dei risultati effettivamente conseguiti, nonché del grado di raggiungimento degli stessi. In particolare, in data 15 marzo 2024 si è riunito il Comitato per la Remunerazione, congiuntamente al Collegio Sindacale, per valutare il raggiungimento degli obiettivi stabiliti con riferimento al *budget* 2023 della Società, ove è stato consuntivato il superamento di numero tre obiettivi su cinque, nonché del parametro di natura qualitativa sui temi ESG. In particolare, nelle riunioni consiliari dell'Emittente del 14 novembre 2023 e del 13 marzo 2024 l'Amministratore Delegato ha relazionato in ordine alle attività poste in essere per indirizzare e monitorare l'osservanza delle tematiche di sostenibilità nelle principali società partecipate (Piaggio & c. S.p.A., Intermarine S.p.A. e Is Molas S.p.A.).

Quanto sopra ha consentito al Comitato per la Remunerazione di consuntivare il riconoscimento dell'intera quota variabile assegnata all'Amministratore Delegato, proponendone la relativa attribuzione al Consiglio. Pertanto, l'Organo Amministrativo nella seduta del 19 marzo 2024, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di accogliere la proposta come sopra formulata dal Comitato per la Remunerazione, riconoscendo all'Amministratore Delegato l'intera quota variabile pari ad euro 200.000.

Il Consiglio di Amministrazione del 10 maggio 2018, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale ha deliberato di riconoscere al dott. Michele Colaninno, per la sua carica di Direttore Generale, un compenso fisso annuo lordo pari ad euro 250.000 fino a diversa deliberazione consiliare, senza riconoscere al medesimo un compenso variabile, ritenendo congrua la componente fissa.

Pertanto, la componente di natura fissa (per la carica di Direttore Generale e di Amministratore Delegato) e la componente di natura variabile rappresentano, rispettivamente, il 71,01% e il 28,99% della remunerazione totale percepita da Immsi S.p.A., calcolate quale incidenza percentuale della somma dei compensi, rispettivamente, di natura fissa e di natura variabile, in rapporto alla remunerazione totale.

Nel corso dell'esercizio 2023, nessun dirigente è stato qualificato come "dirigente con responsabilità strategiche", ad eccezione del Direttore Generale.

Non sono stati previsti piani di incentivazione a base azionaria a favore degli amministratori esecutivi, non esecutivi e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Agli amministratori ed al Direttore Generale è stato riconosciuto infine il rimborso delle spese vive sostenute per l'esercizio del loro incarico.

Non sono stati stipulati accordi con gli amministratori che regolino *ex ante* gli aspetti economici (indennità e/o altri benefici) in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

Non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Non esistono accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza, né meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione.

Si segnala infine che in data 30 aprile 2021 l'Assemblea ordinaria della Società ha deliberato di fissare l'emolumento dei Sindaci in misura pari a euro 35.000 lordi annui per ciascun Sindaco Effettivo ed euro 50.000 lordi annui per il Presidente del Collegio Sindacale. Il Sindaco Effettivo

Giovanni Barbara, in quanto membro dell'Organismo di Vigilanza, riceve un ulteriore corrispettivo annuo di euro 5.000.

Di seguito si riportano informazioni di confronto, per gli esercizi 2021, 2022 e 2023, tra la variazione annuale:

- (i) della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente Sezione della Relazione sono fornite nominativamente;
- (ii) dei risultati della Società;
- (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.

	2021	2022	2023
<u>Remunerazione totale dei soggetti per i quali le informazioni sono fornite nominativamente</u>			
Roberto Colaninno	Euro 2.555.000	Euro 2.561.219	Euro 1.526.895
Daniele Discepolo	Euro 50.000	Euro 50.000	Euro 50.000
Michele Colaninno ²	Euro 1.313.295	Euro 1.393.834	Euro 1.538.213
Matteo Colaninno	Euro 180.000	Euro 232.000	Euro 831.160
Ruggero Magnoni	Euro 40.000	Euro 40.000	Euro 40.000
Gianpiero Succi	Euro 40.000	Euro 40.000	Euro 40.000
Paola Mignani	Euro 45.000	Euro 45.000	Euro 45.000
Patrizia De Pasquale	Euro 40.000	Euro 40.000	Euro 40.000
Giulia Molteni	Euro 26.959	Euro 40.000	Euro 40.000
Rosanna Ricci	Euro 30.329	Euro 45.000	Euro 45.000
Alessandra Simonotto	Euro 26.959	Euro 40.000	Euro 40.000
Piercarlo Rossi	Euro 26.959	Euro 40.000	Euro 40.000
Fabrizio Quarta	-	-	Euro 162.931
Antonella Giachetti	Euro 33.699	Euro 50.000	Euro 50.000
Alessandro Lai	Euro 40.027	Euro 35.000	Euro 35.000
Giovanni Barbara	Euro 145.000	Euro 145.000	Euro 145.000
Risultati della Società			
PFN	-23,6 m€	-0,5 m€	- 11,9 m€
<u>Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente</u>			
Remunerazione media dipendenti a tempo pieno	Euro 73.200	Euro 85.271	Euro 89.719

Per completezza si precisa l'Assemblea dal 28 aprile 2023 si è espressa favorevolmente sulla Sezione II della Relazione, con delibera non vincolante approvata con una maggioranza pari al 93,669% dei voti espressi dagli Azionisti partecipanti; la Società non ha ricevuto indicazioni da parte degli Azionisti circa le motivazioni connesse all'espressione del voto in Assemblea e ritiene di avere adeguatamente rappresentato le voci che compongono la remunerazione dei soggetti rilevanti indicati nella presente Sezione II in conformità a quanto prescritto dalla normativa applicabile.

² Per maggiori informazioni si rinvia alla relativa tabella di dettaglio di cui alla Sezione II – Parte Seconda della presente Relazione sulla Remunerazione.

SECONDA PARTE – SEZIONE II

Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione, di Controllo e al Direttore Generale – anno 2023

In relazione agli obblighi di informativa previsti dallo schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti n. 11971/99, in materia di compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione, di Controllo e al Direttore Generale, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, anche da società controllate e collegate, si forniscono le suddette informazioni secondo le modalità che seguono.

Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società che redige il bilancio e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate, quotate e non¹.

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 art. 2389, comma 3, c.c. (ad esempio, Presidente, Vice Presidente); (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.

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.

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.

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.

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.

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

Totale: sono sommate le voci da (1) a (5) della tabella di cui sotto.

¹ Qualora una società sia stata controllata o collegata per una frazione di anno, deve essere indicato l'intero compenso annuale, purché la situazione di controllo/collegamento sia presente alla data di chiusura dell'esercizio.

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 internazionali¹.

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.

Si precisa che 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, di Controllo e di Direttore Generale.

¹ Tale voce non si riferisce all'intera assegnazione di compensi *equity* effettuata nel corso dell'esercizio, ma solo alla parte di essa rilevata in bilancio, in applicazione dei principi contabili che impongono di tener conto del periodo di maturazione dei diritti stessi, ripartendo il relativo costo nel periodo di *vesting*.

Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Amministrazione – anno 2023

(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					
Roberto Colaninno	Consigliere di IMMSI S.p.A.	01/01/2023 18/08/2023	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023									
	Presidente di IMMSI S.p.A.	01/01/2023 18/08/2023	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.205 ¹ 536.962 ²						562.167		
(II) Compensi da controllate e collegate				816.646 ^{3/4} 6.301 ⁵		141.781 ⁶				964.728		
(III) Totale				1.385.114		141.781				1.526.895		

¹ Compenso per la carica di Consigliere di IMMSI S.p.A. *pro-rata temporis* dal 1/1/2023 al 18/8/2023.

² Compenso fisso per la carica di Presidente di IMMSI S.p.A. *pro-rata temporis* dal 1/1/2023 al 18/8/2023.

³ Compenso fisso per la carica di Presidente ed Amministratore Delegato di Piaggio & C. S.p.A. *pro-rata temporis* dal 1/1/2023 al 18/8/2023.

⁴ Compenso per la carica di Consigliere di Piaggio & C. S.p.A. *pro-rata temporis* dal 1/1/2023 al 18/8/2023.

⁵ Compenso per la carica di Consigliere di Is Molas S.p.A. *pro-rata temporis* dal 1/1/2023 al 18/8/2023.

⁶ Compenso variabile per la carica di Presidente ed Amministratore Delegato di Piaggio & C. S.p.A. *pro-rata temporis* dal 1/1/2023 al 18/8/2023.

Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Amministrazione – anno 2023

(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					
Daniele Discepolo	Consigliere di IMMSI S.p.A.	01/01/2023 31/12/2023	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023									
	Vice Presidente di IMMSI S.p.A.	01/01/2023 31/12/2023	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000 ¹	10.000 ²					50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	10.000					50.000		

¹ Compenso per la carica di Consigliere di IMMSI S.p.A.

² Compenso per la carica di Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di IMMSI S.p.A.

Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Amministrazione – anno 2023

(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						
Michele Colaninno	Consigliere di IMMSI S.p.A.	01/01/2023 31/12/2023	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023										
	Amministratore Delegato di IMMSI S.p.A.	01/01/2023 31/12/2023	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023										
	Direttore Generale di IMMSI S.p.A.	01/01/2023 31/12/2023	Sino a revoca										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000 ¹ 250.000 ² 200.000 ³			200.000 ⁴			1.465		691.465	
(II) Compensi da controllate e collegate				40.000 ⁵ 333.333 ⁶ 333.333 ⁸ 10.000 ¹⁰ 10.000 ¹¹			120.082 ^{7/9}					846.748	
(III) Totale				1.216.666			320.082			1.465		1.538.213	

¹ Compenso per la carica di Consigliere di IMMSI S.p.A.

² Compenso fisso per la carica di Direttore Generale di IMMSI S.p.A.

³ Compenso fisso per la carica di Amministratore Delegato di IMMSI S.p.A.

⁴ Compenso variabile per la carica di Amministratore Delegato di IMMSI S.p.A.

⁵ Compenso per la carica di Consigliere di Piaggio & C. S.p.A. interamente riversato alla società di appartenenza e controllante IMMSI S.p.A.

⁶ Compenso fisso per la carica di Consigliere con deleghe di Piaggio & C. S.p.A. *pro-rata temporis* dal 01/01/2023 al 31/08/2023.

⁷ Compenso variabile per la carica di Consigliere con deleghe di Piaggio & C. S.p.A. *pro-rata temporis* dal 01/01/2023 al 31/08/2023.

⁸ Compenso fisso per la carica di Amministratore Delegato di Piaggio & C. S.p.A. *pro-rata temporis* dal 01/09/2023 al 31/12/2023.

⁹ Compenso variabile per la carica di Amministratore Delegato di Piaggio & C. S.p.A. *pro-rata temporis* dal 01/09/2023 al 31/12/2023.

¹⁰ Compenso per la carica di Consigliere di Is Molas S.p.A. interamente riversato alla società di appartenenza e controllante IMMSI S.p.A.

¹¹ Compenso per la carica di Consigliere di ISM Investimenti S.p.A. interamente riversato alla società di appartenenza e controllante IMMSI S.p.A.

Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Amministrazione – anno 2023

(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					
Matteo Colaninno	Consigliere di IMMSI S.p.A.	01/01/2023 31/12/2023	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023									
	Presidente esecutivo di IMMSI S.p.A.	05/09/2023 31/12/2023	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000 ¹						201.111		
				161.111 ²								
(II) Compensi da controllate e collegate				40.000 ³						630.049		
				266.667 ⁴		90.049 ^{5/7}						
				233.333 ⁶								
(III) Totale				741.111		90.049				831.160		

¹ Compenso per la carica di Consigliere di IMMSI S.p.A.

² Compenso fisso per la carica di Presidente esecutivo di IMMSI S.p.A. *pro-rata temporis* dal 05/09/2023 al 31/12/2023.

³ Compenso per la carica di Consigliere di Piaggio & C. S.p.A.

⁴ Compenso fisso per la carica di Vice Presidente Esecutivo di Piaggio & C. S.p.A. *pro-rata temporis* dal 01/01/2023 al 31/08/2023.

⁵ Compenso variabile per la carica di Vice Presidente Esecutivo di Piaggio & C. S.p.A. *pro-rata temporis* dal 01/01/2023 al 31/08/2023.

⁶ Compenso fisso per la carica di Presidente Esecutivo di Piaggio & C. S.p.A. *pro-rata temporis* dal 01/09/2023 al 31/12/2023.

⁷ Compenso variabile per la carica di Presidente Esecutivo di Piaggio & C. S.p.A. *pro-rata temporis* dal 01/09/2023 al 31/12/2023.

Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Amministrazione – anno 2023

(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					
Patrizia De Pasquale	Consigliere di IMMSI S.p.A.	01/01/2023 31/12/2023	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000 ¹						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		

¹ Compenso per la carica di Consigliere di IMMSI S.p.A.

Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Amministrazione – anno 2023

(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					
Ruggero Magnoni	Consigliere di IMMSI S.p.A.	01/01/2023 31/12/2023	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000 ¹						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		

¹ Compenso per la carica di Consigliere di IMMSI S.p.A.

Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Amministrazione – anno 2023

(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					
Gianpiero Succi	Consigliere di IMMSI S.p.A.	01/01/2023 31/12/2023	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000 ¹						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		

¹ Compenso per la carica di Consigliere di IMMSI S.p.A.

Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Amministrazione – anno 2023

(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					
Paola Mignani	Consigliere di IMMSI S.p.A.	01/01/2023 31/12/2023	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000 ¹	5.000 ²					45.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	5.000					45.000		

¹ Compenso per la carica di Consigliere di IMMSI S.p.A.

² Compenso per la carica di componente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di IMMSI S.p.A.

Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Amministrazione – anno 2023

(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					
Giulia Molteni	Consigliere di IMMSI S.p.A.	01/01/2023 31/12/2023	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000 ¹						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		

¹ Compenso per la carica di Consigliere di IMMSI S.p.A.

Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Amministrazione – anno 2023

(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					
Alessandra Simonotto	Consigliere di IMMSI S.p.A.	01/01/2023 31/12/2023	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000 ¹						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		

¹ Compenso per la carica di Consigliere di IMMSI S.p.A.

Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Amministrazione – anno 2023

(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					
Piercarlo Rossi	Consigliere di IMMSI S.p.A.	01/01/2023 31/12/2023	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000 ¹						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		

¹ Compenso per la carica di Consigliere di IMMSI S.p.A.

Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Amministrazione – anno 2023

(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					
Rosanna Ricci	Consigliere di IMMSI S.p.A.	01/01/2023 31/12/2023	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000 ¹	5.000 ²					45.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	5.000					45.000		

¹ Compenso per la carica di Consigliere di IMMSI S.p.A.

² Compenso per la carica di componente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di IMMSI S.p.A.

Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Amministrazione – anno 2023

(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					
Fabrizio Quarta	Consigliere di IMMSI S.p.A.	05/09/2023 31/12/2023	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.931 ¹						12.931		
(II) Compensi da controllate e collegate				150.000 ²						150.000		
(III) Totale				162.931						162.931		

¹ Compenso per la carica di Consigliere di IMMSI S.p.A. *pro-rata temporis*.

² Compenso per la carica di Presidente del CdA e di Consigliere di Is Molas S.p.A. (rispettivamente euro 140.000 ed euro 10.000).

Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Controllo – anno 2023

(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					
Antonella Giachetti	Presidente del Collegio Sindacale di IMMSI S.p.A.	01/01/2023 31/12/2023	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000 ¹						50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000						50.000		

¹ Compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di IMMSI S.p.A.

Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Controllo – anno 2023

(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					
Alessandro Lai	Sindaco Effettivo di IMMSI S.p.A.	01/01/2023 31/12/2023	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000 ¹						35.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				35.000						35.000		

¹ Compenso per la carica di Sindaco Effettivo del Collegio Sindacale di IMMSI S.p.A.

Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Controllo – anno 2023

(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	Compen- si 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					
Giovanni Barbara	Sindaco Effettivo di IMMSI S.p.A.	01/01/2023 31/12/2023	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000 ¹	5.000 ²					40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				70.000 ³	35.000 ⁴					105.000		
(III) Totale				105.000	40.000					145.000		

¹ Compenso per la carica di Sindaco Effettivo di IMMSI S.p.A.

² Compenso per la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza di IMMSI S.p.A.

³ Compenso per la carica di Sindaco Effettivo di Piaggio & C. S.p.A. (euro 40.000) e di Presidente del Collegio Sindacale di Intermarine S.p.A. (euro 30.000).

⁴ Compenso per la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza di Piaggio & C. S.p.A. (euro 25.000) e di Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Intermarine S.p.A. (euro 10.000).

Bonus monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione e del Direttore Generale.

Di seguito si riporta l'informativa con particolare riferimento ai bonus monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione e del Direttore Generale, come previsto dal citato schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti n. 11971/99.

Nella “**Colonna 2A**” è indicato il bonus di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. *upfront*). Nella “**Colonna 2B**” è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. bonus differito). Nella “**Colonna 3A**” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti. Nella “**Colonna 3B**” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio ed erogati nel corso dell'esercizio o erogabili. Nella “**Colonna 3C**” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti. La somma degli importi indicati nelle colonne 3A, 3B e 3C corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne 2B e 3C dell'esercizio precedente. Nella colonna “**Altri Bonus**” sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno 2023			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Colaninno Roberto	Presidente di IMMSI S.p.A.		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate	Delibera CdA Piaggio & C. S.p.A. 04/03/2024		141.781						
(III) Totale			141.781						

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno 2023			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Colaninno Michele	Amministratore Delegato di IMMSI S.p.A.		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Delibera CdA Immsi S.p.A. 19/03/2024		200.000						
(II) Compensi da controllate e collegate	Delibera CdA Piaggio & C. S.p.A. 04/03/2024		120.082						
(III) Totale			320.082						

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno 2023			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Colaninno Matteo	Presidente esecutivo IMMSI S.p.A.		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate	Delibera CdA Piaggio & C. S.p.A. 04/03/2024		90.049						
(III) Totale			90.049						

TERZA PARTE – SEZIONE II

Partecipazioni detenute dai componenti degli Organi di Amministrazione, di Controllo e dal Direttore Generale – anno 2023

In relazione agli obblighi di informativa previsti dall'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti n. 11971/99 con i criteri stabiliti dallo schema 7-*ter* dell'Allegato 3A al Regolamenti Emittenti n. 11971/99, in materia di partecipazioni detenute, nella Società con azioni quotate e nelle società da questa controllate, dai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, dal Direttore Generale 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, di Controllo e dal Direttore Generale, si forniscono le suddette informazioni nella tabella che segue.

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE - 2022	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO - 2023
Colaninno Roberto	Presidente	Immsi S.p.A.	60.000	0	0	60.000
Colaninno Roberto	Presidente e Amministratore Delegato	Piaggio & C. S.p.A.	250.000	0	0	250.000

Si informa che, a seguito della scomparsa del Cav. Roberto Colaninno, le predette azioni sia di Immsi S.p.A. che di Piaggio & C. S.p.A. sono cadute in successione ereditaria e, il 9 gennaio 2024, assegnate in parti uguali in capo agli eredi legittimi, Matteo Colaninno e Michele Colaninno. Pertanto, alla data della presente Relazione il Presidente esecutivo Matteo Colaninno e l'Amministratore Delegato Michele Colaninno detengono ciascuno n. 30.000 azioni Immsi S.p.A. e n. 125.000 azioni Piaggio & C. S.p.A.

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE - 2022	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO - 2023
Lai Alessandro	Sindaco Effettivo di IMMSI S.p.A.	IMMSI S.p.A.	96.360	0	0	96.360