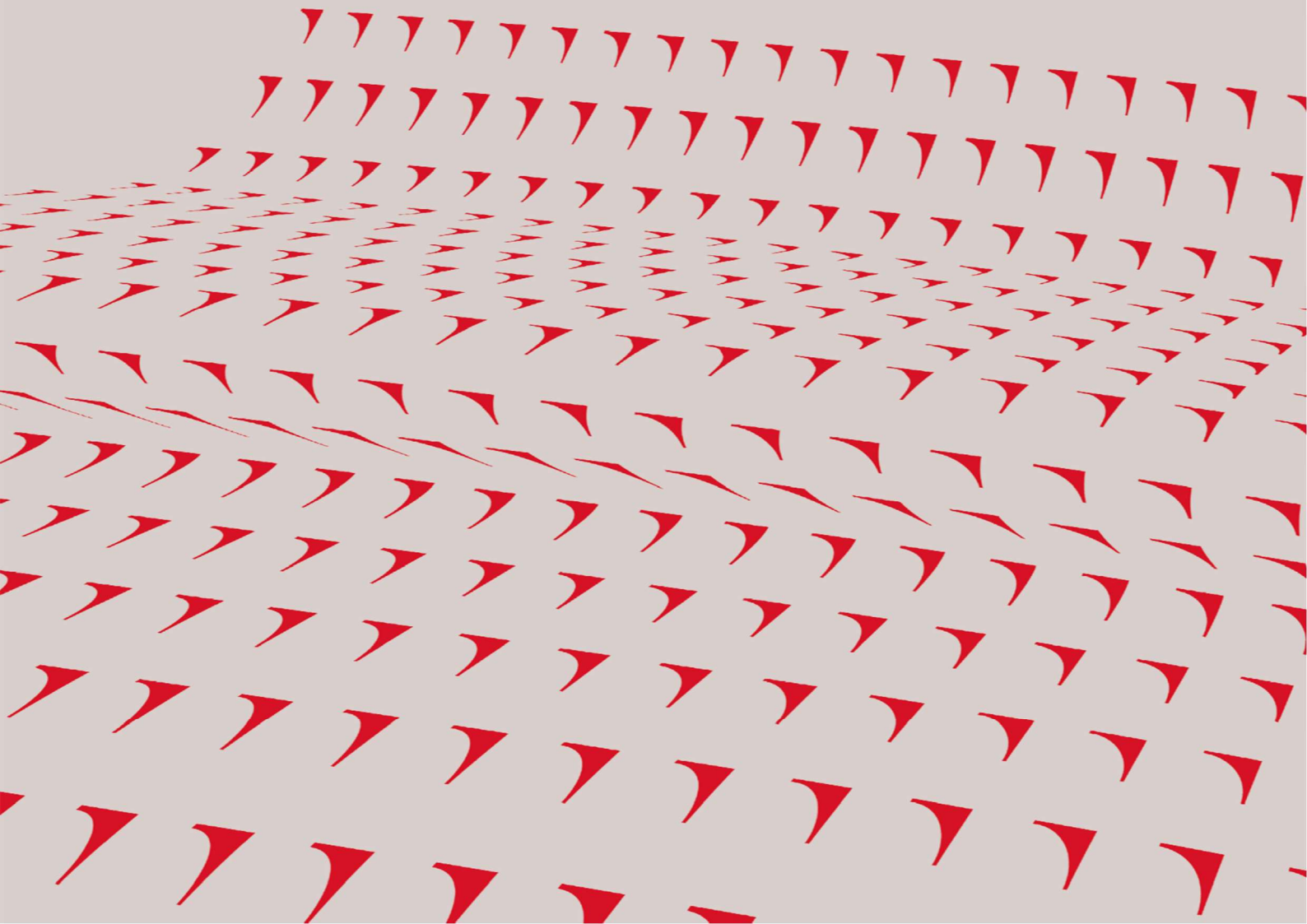




**RELAZIONE**  
**SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER**  
**L'ESERCIZIO 2024**  
**E SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2023**

---

***ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza,  
in conformità all'art. 84-quater del regolamento Emittenti  
e all'art. 5 del Codice di Corporate Governance***



## INDICE

<b>GLOSSARIO .....</b>	<b>3</b>
<b>PREMESSA .....</b>	<b>5</b>
<b>SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L’ESERCIZIO 2024 .....</b>	<b>7</b>
<b>1. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE , ADOZIONE, E ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE.....</b>	<b>7</b>
1.1. Assemblea degli Azionisti .....	7
1.2. Consiglio di Amministrazione.....	7
1.3. Comitato Nomine e Remunerazione .....	8
1.4. Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.....	9
<b>2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA 2024 .....</b>	<b>9</b>
<b>3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI .....</b>	<b>10</b>
3.1. Amministratori .....	10
3.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	10
3.3. Amministratore Delegato .....	10
<b>4. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE .....</b>	<b>11</b>
<b>5. REMUNERAZIONE DEL DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....</b>	<b>12</b>
<b>6. CARATTERISTICHE DELLE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE .....</b>	<b>12</b>
6.1. Componente variabile determinata su base annuale (“MBO”).....	12
6.2. Componente variabile di medio-lungo periodo (“LTI”) .....	13
<b>7. CIRCOSTANZE ECCEZIONALI CHE CONSENTONO DI DEROGARE ALLA POLITICA .....</b>	<b>14</b>
<b>SEZIONE II – RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2023 .....</b>	<b>15</b>
<b>PRIMA PARTE .....</b>	<b>15</b>
<b>1. RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI DELLA REMUNERAZIONE .....</b>	<b>15</b>
1.1. Componenti del Consiglio di Amministrazione .....	15
1.2. Membri dei Comitati .....	15
1.3. Presidente del Consiglio di Amministrazione .....	15
1.4. Amministratore Delegato e Direttore Generale .....	15
1.5. Collegio Sindacale .....	16
1.6. Dirigenti con responsabilità strategiche .....	16
1.7. Attribuzione di indennità per scioglimento anticipato del rapporto .....	16
<b>2. ALTRE INFORMAZIONI .....</b>	<b>17</b>
2.1. Deroghe alla Politica di Remunerazione nel corso dell’esercizio .....	17
2.2. Applicazione di meccanismi di malus o claw-back .....	17
2.3. Remunerazione, risultati e remunerazione media dei dipendenti .....	17
2.4. Informazioni su come si è tenuto conto del voto espresso dall’assemblea sulla seconda sezione della Politica dell’esercizio precedente.....	17
<b>SECONDA PARTE .....</b>	<b>17</b>
<b>PARTECIPAZIONI .....</b>	<b>23</b>
<b>PROPOSTE DI DELIBERA .....</b>	<b>24</b>

## GLOSSARIO

<b>Termine</b>	<b>Definizione</b>
<b>“Amministratore Delegato”</b>	si intende l’amministratore delegato di CIR
<b>“Amministratori Esecutivi”</b>	si intendono il Presidente e l’Amministratore Delegato di CIR
<b>“Assemblea degli Azionisti ”</b>	si intende l’assemblea degli azionisti della Società
<b>“Azioni”</b>	le azioni di CIR
<b>“Beneficiari ”</b>	si intendono i soggetti individuati quali beneficiari del Piano
<b>“CNR” (o “Comitato Nomine e Remunerazione” o “Comitato”)</b>	si intende il comitato nomine e remunerazione di CIR
<b>“Codice di CIR”</b>	si intende il Codice di <i>Corporate Governance</i> di CIR, da ultimo aggiornato in data 29 gennaio 2021
<b>“Codice di Borsa Italiana”</b>	si intende il Codice di <i>Corporate Governance</i> per le società quotate elaborato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Associazioni di impresa, Borsa Italiana S.p.A. e Assogestioni
<b>“Collegio Sindacale”</b>	si intende il collegio sindacale di CIR
<b>“Consiglio di Amministrazione” (o “Consiglio”)</b>	si intende il consiglio di amministrazione di CIR
<b>“Data di Attribuzione ”</b>	si intende la data di attribuzione delle <i>Units</i> ai Beneficiari
<b>“Dirigenti con responsabilità strategiche ”</b>	si intendono i soggetti così definiti nell’Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modificazioni, recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate ed identificati all’art. 2.2.3 della Procedura OPC
<b>“Dirigente Preposto”</b>	si intende il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari di CIR
<b>“Gruppo”</b>	si intende CIR e tutte le società da questa direttamente o indirettamente controllate
<b>“Minimum Holding”</b>	si intende il vincolo di indisponibilità delle Azioni a carico dei Beneficiari
<b>“Piano”</b>	si intende il Piano di <i>Stock Grant 2024</i> sottoposto all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2023
<b>“Politica di Remunerazione” o “Politica 2024”</b>	si intende la Sezione I, denominata “Politica in materia di remunerazione per l’esercizio 2024” della Relazione
<b>“Presidente del Consiglio di Amministrazione”</b>	si intende il presidente del Consiglio di Amministrazione di CIR
<b>“Procedura OPC”</b>	si intende la “ <i>Disciplina delle Operazioni con le Parti Correlate</i> ” di CIR del 28 giugno 2021
<b>“Regolamento del Piano ”</b>	si intende il regolamento avente ad oggetto la definizione dei criteri, delle modalità e dei termini di attuazione del Piano
<b>“Regolamento Emittenti”</b>	si intende il regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999
<b>“Regolamento Mercati Consob”</b>	si intende il regolamento adottato con delibera n. 20249 del 28 dicembre 2017

<b>“Relazione sulla Remunerazione” o “Relazione”</b>	si intende la presenta relazione sulla politica in materia di remunerazione per l’esercizio 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023
<b>“Relazione sui Compensi 2023”</b>	si intende la Sezione II, denominata “Relazione sui compensi corrisposti nell’esercizio 2022” della Relazione
<b>“Schema”</b>	si intende lo Schema n. 7-bis “ <i>Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti</i> ” incluso nell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti
<b>“Società” o “CIR”</b>	si intende CIR S.p.A.
<b>“Top Management”</b>	si intende l’Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategiche
<b>“TUF”</b>	si intende il Decreto Legislativo 58 del 24 febbraio 1998
<b>“Vesting”</b>	si intende il periodo di maturazione delle <i>Units</i>
<b>“Units”</b>	si intendono i diritti condizionati oggetto del Piano, assegnati gratuitamente e non trasferibili <i>inter vivos</i> , ciascuno dei quali attribuisce ai Beneficiari il diritto all’assegnazione a titolo gratuito di n. 1 Azione, ai termini ed alle condizioni previste dal Regolamento del Piano

## PREMESSA

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023 (la "**Relazione sulla Remunerazione**" o "**Relazione**") è redatta in conformità a quanto previsto dall'art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/99 (il "**Regolamento Emittenti**") e dal relativo Allegato 3 schema *7bis* (come recentemente modificati dalla Delibera Consob n. 21623/20) - in attuazione dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/98 ("**TUF**"), come da ultimo novellato dal D.lgs. 49/2019- ed è stata approvata, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione di CIR S.p.A. - Compagnie Industriali Riunite (di seguito anche la "**Società**" o "**CIR**") in data 11 marzo 2024.

La Relazione, in conformità a quanto prescritto dalla normativa in vigore, è articolata in due sezioni:

- > Sezione I, denominata "Politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2024" (di seguito anche la "**Politica di Remunerazione**" o la "**Politica 2024**"), sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023 ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, TUF;
- > Sezione II, denominata "Relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023" (di seguito anche "**Relazione sui Compensi 2023**"), sottoposta al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, TUF.

Ai fini della Relazione si è tenuto conto delle raccomandazioni del Codice di Borsa Italiana, cui la Società ha aderito, oltre che delle più recenti raccomandazioni del Comitato per la *Corporate Governance*. La Relazione è redatta, altresì, per gli effetti dell'art. 4.1.1 della Disciplina per le Operazioni con Parti Correlate della Società.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, il meccanismo di stoccaggio autorizzato ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)), nonché sul sito internet della Società entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2023.

Alla data della presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione, nominato in data 28 aprile 2023 per tre anni, fino all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del Bilancio al 31 dicembre 2025, è composto da 9 membri: dott. Rodolfo De Benedetti (Presidente), dott.ssa Monica Mondardini (Amministratore Delegato), dott. Philippe Bertherat, dott. Edoardo De Benedetti, dott. Marco De Benedetti, Dott. Tommaso Nizzi, Ing. Elisabetta Oliveri, Dott.ssa Francesca Pasinelli, Dott.ssa Maria Serena Porcari.

La *governance* della Società prevede due amministratori esecutivi, il Presidente e l'Amministratore Delegato. Il Consiglio di Amministrazione, in data 28 aprile 2023, ha nominato il dott. Rodolfo De Benedetti Presidente e la dott.ssa Monica Mondardini Amministratore Delegato e ha altresì identificato in quest'ultimo il *Chief Executive Officer*, ossia il principale responsabile della gestione dell'impresa. L'Amministratore Delegato è anche Direttore Generale dell'Emittente.

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito tre Comitati -il Comitato Nomine e Remunerazione, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate- composti ciascuno da tre amministratori non esecutivi e indipendenti.

Quanto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità con la definizione contenuta nel Regolamento Emittenti, si intendono come tali i soggetti, diversi dagli amministratori e dai sindaci, che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società. La Società ha identificato quale Dirigente con responsabilità strategiche il *Chief Financial Officer* e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari della Società, Ing. Michele Cavigioli.

La Politica 2024 definisce le remunerazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e del Dirigente con responsabilità strategiche per l'esercizio 2024, illustrando altresì gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione, gli obiettivi che persegue, il contributo che la stessa può apportare alla strategia aziendale.

Lo schema n.7-*bis*, di cui all'Allegato 3 del Regolamento Emittenti vigente alla data di approvazione della Politica 2024, indica le informazioni che devono essere riportate nella Relazione, I Sezione. Di seguito si

riporta una tabella con l'indicazione delle informazioni richieste e la parte della Relazione nella quale le stesse sono riportate.

INFORMAZIONI RICHIESTE DALLO SCHEMA 7-BIS	PARAGRAFI DELLA POLITICA NEI QUALI SONO RIPORTATE LE INFORMAZIONI RICHIESTE
a) organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica sulle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica.	1. Soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, adozione, e attuazione della politica sulla 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;	1. Soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, adozione, e attuazione della politica sulla remunerazione
c) il nominativo degli eventuali esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica sulle Remunerazioni;	1. Soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, adozione, e attuazione della politica sulla remunerazione
d) le finalità perseguite con la Politica sulle Remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica sulle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;	2. Finalità e principi della Politica per la remunerazione 2022
e) la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;	3. Remunerazione degli amministratori 4. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale 5. Remunerazione del Dirigente con responsabilità strategiche 6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;	3. Remunerazione degli amministratori 4. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale 5. Remunerazione del Dirigente con responsabilità strategiche
g) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance 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;	3. Remunerazione degli amministratori 5. Remunerazione del Dirigente con responsabilità strategiche 6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
h) i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione;	6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
i) informazioni volte ad evidenziare la coerenza della Politica sulle Remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata;	2. Finalità e principi della Politica per la remunerazione 2022 6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
j) 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;	6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
k) 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;	6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
l) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società;	3. Remunerazione degli amministratori 4. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale 5. Remunerazione del Dirigente con responsabilità strategiche 6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
m) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	3. Remunerazione degli amministratori 4. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale 5. Remunerazione del Dirigente con responsabilità strategiche
n) 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, vicepresidente, ecc.);	3. Remunerazione degli amministratori 4. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale
o) se la politica retributiva stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	1. Soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, adozione, e attuazione della politica sulla remunerazione

La Sezione II, Relazione sui Compensi 2023, fornisce dettagliata informazione su ciascuna delle voci che compongono la remunerazione percepita nel 2023 dai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e del Dirigente con responsabilità strategiche della Società.

L'esito del voto sulla Politica 2024 e sulla Relazione sui Compensi 2023 sarà messo a disposizione del pubblico, sul sito *internet* della Società, entro i 5 giorni successivi alla data dell'Assemblea degli Azionisti.

## SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2024

### 1. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE , ADOZIONE, E ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Al fine di garantire trasparenza e adeguato controllo della remunerazione, delle eventuali modifiche della stessa e della sua attuazione, la Società ha adottato un modello di *governance* che prevede il coinvolgimento di una pluralità di soggetti e organi societari in coerenza con quanto previsto dallo Statuto, dal Codice di Borsa Italiana, dalla normativa interna attuativa di tale Codice (principalmente il regolamento del Comitato Nomine e Remunerazione) e, più in generale, dalla normativa applicabile.

In particolare, la politica in materia di remunerazione: **(i)** è definita ogni anno dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, e **(ii)** viene successivamente sottoposta dal Consiglio di Amministrazione al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti.

Ai fini della predisposizione della Politica 2024, non sono stati coinvolti esperti indipendenti. La Politica 2023 è stata predisposta senza fare riferimento a politiche di altre società ed è comunque in linea con le pratiche di mercato di società quotate.

Si descrivono di seguito i singoli soggetti coinvolti nel processo e i relativi ruoli.

#### 1.1. Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti:

- > stabilisce l'emolumento annuale dei componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della loro nomina e per l'intera durata del mandato, escluse le remunerazioni per particolari cariche e/o per l'appartenenza e partecipazione ad uno o più comitati, che vengono definite dal Consiglio di Amministrazione;
- > stabilisce l'emolumento annuale dei componenti del Collegio Sindacale, all'atto della loro nomina e per l'intera durata del mandato;
- > approva la prima sezione della relazione sulla remunerazione, ossia la Politica;
- > si esprime con voto consultivo sulla seconda sezione della relazione sulla remunerazione, ossia la Relazione sui Compensi;
- > delibera in merito ai piani di compensi basati su strumenti finanziari, fissando le principali caratteristiche degli stessi e delegando il Consiglio di Amministrazione a definire il regolamento, i beneficiari e il numero dei diritti da assegnare a ciascuno, tenendo conto di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti.

#### 1.2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta o sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, definisce:

- > i compensi degli amministratori per la loro partecipazione ad uno o più comitati, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- > i compensi degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.;
- > la retribuzione del Direttore Generale;
- > su proposta dell'Amministratore Delegato, la retribuzione del Dirigente con responsabilità strategiche;
- > il regolamento dei piani di compensi basati su strumenti finanziari, nonché i beneficiari e il numero dei diritti da assegnare a ciascuno tenendo conto di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti e sentito l'Amministratore Delegato per i beneficiari diversi dallo stesso.

### 1.3. Comitato Nomine e Remunerazione

Il Comitato Nomine e Remunerazione è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione al suo interno secondo quanto previsto all'art. 3 del Codice di *Corporate Governance* della Società.

Tale Comitato è composto da un minimo di tre amministratori non esecutivi, tutti indipendenti, ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione, avendo riguardo a garantire che i suoi membri presentino competenze e/o esperienze in materia finanziaria e/o di politiche retributive.

Il Comitato Nomine e Remunerazione è attualmente così composto:

	NOME E COGNOME	CARICA
	<b>Francesca Pasinelli</b>	Presidente del comitato – amministratore non esecutivo e indipendente
	<b>Philippe Bertherat</b>	Membro del Comitato – amministratore non esecutivo e indipendente
	<b>Maria Serena Porcari</b>	Membro del Comitato – amministratore non esecutivo e indipendente

Come risulta evidente dai *curricula vitae* dei componenti (disponibili sul sito della Società, nella sezione *Governance/Consiglio di Amministrazione*), il Comitato riunisce adeguate competenze in materia finanziaria e/o di politiche retributive.

Il Comitato Nomine e Remunerazione, con specifico riferimento alla componente “remunerazione”, così come stabilito dal regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, da ultimo, in data 26 ottobre 2021, pubblicato sul sito *internet* della Società, ha le seguenti competenze:

- > coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione e ne monitora la concreta applicazione;
- > formula proposte o esprime pareri relativamente **(i)** alla remunerazione aggiuntiva per gli amministratori che ricoprono particolari cariche, **(ii)** alla remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche inclusi i criteri e obiettivi per la consecuzione della componente variabile della remunerazione, qualora prevista, e **(iii)** al regolamento dei piani di incentivazione di lungo termine (LTI) basati su azioni, qualora previsti, con particolare riguardo alle condizioni e ai termini per la maturazione dei diritti, ai beneficiari e all'entità dei diritti da assegnarsi;
- > verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi fissati per la maturazione della componente variabile della remunerazione e dei diritti previsti dai piani e formula la relativa proposta al Consiglio di Amministrazione;
- > valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e del *Top Management*.

Con riguardo al funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione, sempre in base al regolamento, si prevede in sintesi quanto segue:



- > il comitato si riunisce su convocazione del proprio Presidente quando questi lo ritenga opportuno, o su richiesta del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- > alle riunioni partecipa il Collegio Sindacale (nella persona del suo Presidente, ferma la facoltà di partecipazione dell'intero organo);
- > il Presidente coordina i lavori delle riunioni;
- > qualora ne ravvisi la necessità, il Presidente può invitare alle stesse amministratori esecutivi e non esecutivi e, informandone previamente il *Chief Executive Officer*, anche dirigenti della Società, competenti nelle materie oggetto della seduta;
- > al fine di evitare o gestire i conflitti di interesse (anche in conformità al Codice di *Corporate Governance*), nessun amministratore né dirigente prende parte alle riunioni del comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione;
- > le riunioni del comitato sono verbalizzate dal segretario, che nel caso specifico coincide con il Segretario del Consiglio di Amministrazione;
- > il comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti;
- > la Società mette a disposizione del comitato le risorse finanziarie necessarie per l'adempimento dei propri compiti;
- > il Presidente del comitato informa il Consiglio di Amministrazione delle attività svolte in occasione della prima riunione utile.

#### 1.4. Comitato per le Operazioni con Parti Correlate

Il Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate viene coinvolto qualora il Consiglio di Amministrazione consideri di assumere decisioni in deroga alla Politica, di cui *infra sub* punto 7, al fine di compiere le valutazioni previste dalla Disciplina per le Operazioni con Parti Correlate.

In relazione alle modalità di funzionamento del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate si rinvia alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

## 2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA 2024

La Politica 2024 ha la **finalità** di:

- > garantire la competitività della Società sul mercato del lavoro, consentendole di attrarre, motivare e trattenere persone capaci di contribuire alla creazione di valore e al successo sostenibile della Società e del Gruppo, nel medio e lungo termine;
- > allineare gli interessi del *management* a quelli della Società e del Gruppo, dei suoi azionisti e di tutti gli *stakeholders*, in una prospettiva di corto, medio e lungo termine;
- > incentivare il perseguimento del successo sostenibile e quindi degli obiettivi definiti dai piani industriali ed ESG approvati dal Consiglio di Amministrazione.
- > premiare le *performance* e il merito.

I **principi** sui quali si basa la Politica 2024 sono i seguenti:

- > per gli amministratori, incluso il Presidente, e i membri del Collegio Sindacale la retribuzione è determinata in misura fissa in base alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti e responsabilità loro attribuiti.
- > per il *Top Management*, in linea con le raccomandazioni del Codice di Borsa Italiana, la remunerazione comprende una componente variabile che riunisce le seguenti caratteristiche: **i)** ha peso significativo sulla remunerazione complessiva; **ii)** la maturazione ed erogazione è legata al conseguimento di obiettivi di successo sostenibile di breve e lungo periodo coerenti con gli obiettivi strategici della Società e del Gruppo; **iii)** gli obiettivi su cui si basa la maturazione sono predeterminati e misurabili; **iv)** vengono definiti limiti massimi per gli importi erogabili.

La Società ha tenuto conto, ai fini della definizione della Politica, dei **risultati del voto assembleare** e dei *feedback* ricevuti dagli azionisti sulla Politica in materia di remunerazione 2023 e sulla Relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022.

L'esito del voto vincolante espresso dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023 sulla Politica in materia di remunerazione 2023 e del voto non vincolante sulla Relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022 ha visto prevalere i voti favorevoli rispettivamente con il 90,4% a fronte di un 5,1% di voti contrari e con il 90,5% a fronte di un 5% di voti contrari.

La presente Politica 2024 si pone in totale continuità con quella dell'esercizio precedente, anche in considerazione del menzionato voto favorevole espresso dall'Assemblea degli Azionisti.

### 3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

#### 3.1. Amministratori

Per tutti gli amministratori è previsto il compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina, in data 28 aprile 2023, per l'intera durata del mandato.

Per i membri dei comitati è previsto un compenso fisso annuale aggiuntivo per l'appartenenza a ciascun comitato, definito dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina, in data 20 aprile 2023, per l'intera durata del mandato.

In linea con le *best practices*, è prevista una polizza assicurativa *Directors & Officers Liability* ("D&O") a fronte della responsabilità civile verso terzi dei componenti di tale organo.

Agli amministratori spetta infine il rimborso delle spese eventualmente sostenute per ragioni d'ufficio.

#### 3.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il compenso annuale lordo attribuito al Presidente per la sua carica (*ex art. 2389, comma 3, cod. civ.*): **(i)** è determinato in misura fissa per la durata del mandato, **(ii)** non contempla componenti variabili, **(iii)** è commisurato all'impegno richiesto e alle responsabilità assunte, **(iv)** non contempla altri compensi o compensi *equity*.

Per il Presidente è inoltre previsto un trattamento di fine mandato (TFM), erogato sotto forma di premio assicurativo annuale di importo fisso versato dalla Società ad una polizza di cui il Presidente è beneficiario ("*contratto collettivo di capitalizzazione a capitale rivalutabile e a premio unico per l'investimento dell'accantonamento del trattamento di fine collaborazione*"), le cui prestazioni saranno esigibili esclusivamente al momento della sua cessazione dalla carica.

Al Presidente sono inoltre attribuiti i seguenti benefici non monetari: **(i)** coperture assicurative vita, invalidità, infortuni e malattia (anche extra-professionali); **(ii)** assistenza sanitaria; **(iii)** assegnazione in via esclusiva di due vetture ad uso promiscuo.

#### 3.3. Amministratore Delegato

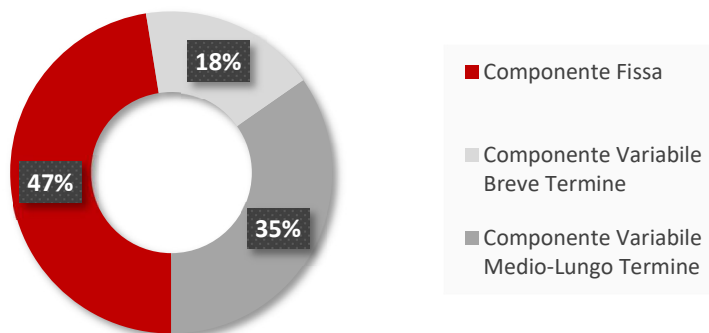
Il compenso annuale attribuito all'Amministratore Delegato per la sua carica (*ex art. 2389, comma 3, cod. civ.*), consta delle seguenti componenti: **(i)** un emolumento, determinato annualmente dal Consiglio di Amministrazione in misura fissa; **(ii)** un emolumento variabile annuale legato al raggiungimento di specifici obiettivi strategici, economico finanziario e ESG, definiti dal Consiglio di Amministrazione in maniera tale che il loro raggiungimento sia valutabile su basi oggettive.

L'Amministratore Delegato della Società è anche il Direttore Generale di CIR; in virtù del rapporto di lavoro, il Direttore Generale: **(i)** percepisce una retribuzione fissa annuale; **(ii)** è beneficiario di piani di incentivazione di lungo termine (LTI) basati su azioni e specificamente piani di *stock grants*.

E' previsto inoltre che il Direttore Generale benefici (in linea con gli altri dirigenti della Società) di: **(i)** indennità corrisposte dalla Società in caso di morte, invalidità, infortuni (anche extra-professionali) e malattia, in virtù del CCNL dei dirigenti del settore industria e del regolamento di CIR destinato ai propri dirigenti; **(ii)** assistenza sanitaria nei termini del relativo regolamento di CIR destinato ai propri dirigenti (erogata tramite una cassa di assistenza, a cui contribuiscono la Società ed i dirigenti beneficiari); **(iii)** una copertura previdenziale integrativa (alimentata da contributi sia della Società sia del Direttore Generale), in linea con quanto previsto dal CCNL dei dirigenti del settore industria.

Si presenta di seguito il c.d. *pay mix* della *total compensation* maturata nell'esercizio 2023 dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale - inclusi i compensi per le cariche ricoperte nelle controllate- il cui dettaglio è esposto *infra sub* Sezione II, 1.4, considerando per la componente variabile di lungo periodo (piano di *stock grant*) il valore figurativo di competenza dell'anno 2023 (in merito al quale si veda *infra sub* punto 6)<sup>(1)</sup>.

**Fig. 1: Pay Mix Amministratore Delegato e Direttore Generale  
Esercizio 2023**



Si segnala infine che, in linea con quanto previsto dalle raccomandazioni contenute nel Codice di *Corporate Governance* per le società quotate, la Società ha ritenuto di regolare le condizioni per la cessazione della carica e/o della risoluzione del rapporto di lavoro dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

A tal riguardo, in caso di cessazione del rapporto con la Società, e in particolare di:

- > recesso della società dal rapporto di lavoro dirigenziale, con esclusione della sola ipotesi di licenziamento sorretto da giusta causa;
- > recesso del *manager* in caso di: i) revoca, non sorretta da giusta causa, mancata rinomina, o mancato conferimento dei poteri e compiti concordati o riduzione degli stessi, in qualità di Amministratore Delegato di CIR; ii) cessazione, per qualsiasi ragione diversa dalla rinuncia e/o dalla revoca per giusta causa, dell'ufficio di amministratore e/o Amministratore Delegato di CIR; iii) giusta causa di dimissioni dal rapporto di lavoro dirigenziale con CIR, e/o giusta causa di rinuncia dall'ufficio di amministratore e/o Amministratore Delegato di CIR; iv) cambio di controllo rispetto a quello in essere al momento della stipula del contratto; v) inadempimento delle obbligazioni economiche stabilite contrattualmente;

si prevede: **(i)** la corresponsione di una indennità forfettaria lorda pari a due volte la remunerazione complessiva (intesa come somma della retribuzione fissa lorda percepita come dipendente alla data di cessazione, degli emolumenti fissi percepiti in qualità di amministratore alla data della cessazione e della media degli ultimi tre anni di quanto erogato a titolo di emolumento variabile annuale) e **(ii)** il mantenimento in suo favore delle *Units* attribuite dai Piani e non ancora maturate, ai sensi della facoltà di deroga prevista dal regolamento dei piani di *stock grant*, al fine di far sì che i piani mantengano tutta la loro efficacia quale strumento di incentivazione.

#### 4. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

Il compenso annuale dei componenti dell'organo di controllo è stato determinato dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2023 per l'intera durata del mandato in misura fissa in base alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti e responsabilità loro attribuiti.

<sup>(1)</sup> Per l'anno 2024 oggetto della presente Politica, è stato sottoposto a deliberazione della prossima Assemblea degli Azionisti il nuovo Piano 2024, nell'ambito del quale il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, a propria discrezione e nel rispetto del documento informativo del Piano 2024 stesso, deciderà il numero di diritti da assegnare all'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Pertanto, allo stato, non è possibile individuare con precisione l'incidenza, in termini percentuali, della componente variabile di lungo termine sul *pay mix* dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale per l'anno 2024.

In aggiunta al compenso, ai componenti del Collegio Sindacale spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Inoltre, in linea con le *best practices*, è prevista una polizza assicurativa Directors & Officers Liability (“D&O”) a fronte della responsabilità civile verso terzi dei componenti di tale organo.

## 5. REMUNERAZIONE DEL DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La retribuzione del Dirigente con responsabilità strategiche consta delle seguenti componenti: **(i)** la retribuzione fissa; **(ii)** la retribuzione variabile annuale (MBO), legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* economica e finanziaria e di specifici obiettivi individuali, definiti dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato in maniera tale che il loro raggiungimento sia valutabile su basi oggettive; **(iii)** la partecipazione a piani di incentivazione di medio- lungo periodo (LTI) basati su azioni e specificamente piani di *stock grants*.

È previsto inoltre che lo stesso benefici (in linea con gli altri dirigenti della Società) di: **(i)** indennità corrisposte dalla Società in caso di morte, invalidità, infortuni (anche extra-professionali) e malattia, **(ii)** assistenza sanitaria (erogata tramite una cassa di assistenza, a cui contribuiscono la Società ed i dirigenti beneficiari); **(iii)** una copertura previdenziale integrativa (alimentata da contributi sia della Società sia del Dirigente), in entrambi i casi in linea con quanto previsto dal CCNL dei dirigenti del settore industria; **(iv)** l'assegnazione di un'autovettura a uso promiscuo e **(v)** il programma di *welfare* aziendale.

Non vi sono accordi che regolino la risoluzione del rapporto di lavoro.

## 6. CARATTERISTICHE DELLE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

La Politica prevede due forme distinte di componenti variabili della remunerazione, ossia: **(i)** la componente variabile determinata su base annuale (“MBO”); **(ii)** la componente variabile di medio-lungo periodo (“LTI”).

### 6.1. Componente variabile determinata su base annuale (“MBO”)

Il Consiglio di Amministrazione, coadiuvato dal Comitato Nomine e Remunerazione, **(i)** determina i valori della componente variabile annuale: il valore a *target*, il minimo, il massimo; **(ii)** definisce ogni anno gli obiettivi di *performance* per il conseguimento della componente variabile annuale della remunerazione alla luce dei piani industriali e dei piani ESG approvati dal Consiglio, garantendo in tal modo che essi siano coerenti con gli obiettivi del Gruppo nel medio e lungo periodo; **(iii)** definisce i criteri di maturazione della remunerazione variabile in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi; **(iv)** verifica il raggiungimento degli obiettivi definiti e il calcolo del compenso eventualmente maturato.

Gli obiettivi assegnati sono i seguenti: **(i)** obiettivi di *performance* economica e finanziaria consolidata (EBITDA, Risultato Netto e *Free Cash Flow*) i cui valori a *target* sono basati sul *budget* del Gruppo, funzionali al raggiungimento degli obiettivi dei piani aziendali di medio-lungo periodo, **(ii)** obiettivi ESG, basati sul piano ESG approvato dal Consiglio di Amministrazione, **(iii)** altri obiettivi di carattere non finanziario, il cui raggiungimento è valutabile su basi oggettive.

Per quanto attiene all'Amministratore Delegato, gli obiettivi di *performance* non economico finanziaria per l'esercizio 2024 rappresentano il 34% della remunerazione variabile annuale a *target*. Tali obiettivi prevedono azioni ed eventualmente target oggettivi, la cui esecuzione/ il cui raggiungimento vengono valutati dal Consiglio di Amministrazione sulla base di report predisposti dalle funzioni competenti e valutati dal Comitato Nomine e Remunerazione di concerto con il Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità.

È prevista l'erogazione del 100% del compenso variabile al conseguimento del 100% degli obiettivi definiti; l'importo potrà variare tra un minimo dello 0% ed un massimo del 150% a seconda del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo criteri predefiniti.

I compensi MBO maturano alla data di approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del bilancio dell'esercizio al quale gli stessi si riferiscono, subordinatamente alla sussistenza del rapporto di lavoro o di amministrazione (per l'Amministratore Delegato) con la Società a quella data.

Non è previsto ulteriore differimento temporale per l'erogazione in quanto il Consiglio di Amministrazione ritiene che il compenso variabile di medio-lungo periodo (v. *infra*), di per sé differito, abbia un peso sufficiente ad incentivare un orientamento verso politiche di gestione di medio e lungo termine.

Il Consiglio di Amministrazione cura che gli obiettivi fissati, e soprattutto il metodo con cui vengono valutati i risultati conseguiti, siano tali da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità e/o la capacità di generare profitto nel lungo termine.

Sono previsti inoltre meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione di breve termine (c.d. *claw-back*) che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, della remunerazione variabile versata, determinata sulla base di dati di bilancio che si rivelino errati.

Il Consiglio di Amministrazione si riserva comunque la facoltà di attribuire compensi *una tantum* all'Amministratore Delegato e/o al Dirigente con responsabilità strategiche in caso di operazioni o *performance* che ritenga meritevoli di un compenso aggiuntivo.

## 6.2. Componente variabile di medio-lungo periodo ("LTI")

Lo strumento prescelto per la componente variabile di medio-lungo periodo (LTI) è costituito da piani di *stock grants* e, con particolare riferimento alla Politica 2024, dal **Piano Stock Grant 2024** che viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio d'esercizio 2023.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che i piani di incentivazione basati sulla maturazione condizionata di diritti all'assegnazione gratuita di Azioni nel medio-lungo termine rappresentino lo strumento più efficace e che meglio risponde agli interessi della Società e del Gruppo, per le seguenti ragioni:

- > innanzitutto, si tratta di una modalità di incentivazione che comporta un corrispettivo differito su un arco temporale congruo, tenendo conto che il Piano 2024 prevede un periodo (dalla Data di Attribuzione) di 2 anni prima dell'inizio della maturazione delle *Units*, un successivo periodo di quasi 3 anni di progressiva maturazione delle stesse (dodici *tranches* pari a un dodicesimo del totale che maturano con cadenza trimestrale, sussistendone le altre condizioni, v. *infra*) ed infine un periodo di *Minimum Holding* di 6 anni (dalla Data di Attribuzione), per una parte delle Azioni assegnate. Il *mix* tra il periodo di maturazione (che avviene su un arco temporale complessivo di cinque anni) e il periodo di *Minimum Holding*, rende questo strumento un incentivo chiaramente orientato a stimolare il perseguimento di obiettivi di medio e di lungo termine;
- > inoltre, la maturazione dei diritti, nell'arco temporale indicato, è condizionata alla permanenza dei Beneficiari nel Gruppo, rafforzando il legame del personale direttivo con l'azienda e favorendo il consolidamento di figure professionali con esperienza, che costituisce uno dei principali punti di forza per la Società;
- > infine, il beneficio dipenderà dalla creazione di valore nell'arco temporale di medio-lungo termine in quanto: (i) vengono assegnate Azioni della Società e pertanto la sua entità dipenderà dal valore dell'azione al momento dell'assegnazione e (ii) la maturazione dei diritti è condizionata in larga misura, oltre che al decorrere dei termini temporali, anche al raggiungimento di obiettivi di creazione di valore, misurati in base al valore dell'Azione.

Il Piano di *Stock Grant* 2024, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, prevede quanto segue:

- > vengono attribuite *Units*, gratuite e non trasferibili *inter vivos*, ciascuna delle quali può dar luogo al diritto all'assegnazione a titolo gratuito di una Azione, di due categorie:
  - «*Time based Units*», la cui maturazione è subordinata al permanere del rapporto di lavoro per il predetto periodo;
  - «*Performance Units*», in numero almeno pari al 50% del totale delle *Units* attribuite, la cui maturazione è subordinata, oltre che al decorrere dei termini temporali, anche al

raggiungimento di obiettivi di *performance* borsistica dell'Azione rispetto all'indice FTSE Italia Mid Cap;

- > le *Units* maturate devono comunque essere esercitate entro il termine ultimo del decimo anniversario dalla Data di Attribuzione;
- > fermo quanto precisato in merito all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, il beneficiario mantiene la titolarità delle *Units* già maturate e perde la titolarità di quelle non ancora maturate al momento della cessazione del rapporto, con la sola eccezione del caso di decesso del beneficiario, che comporta il trasferimento agli eredi della titolarità di tutte le *Units*, quelle già maturate e quelle non ancora maturate. Fermo quanto precede, è facoltà del Consiglio di Amministrazione, a suo discrezionale ed insindacabile giudizio, consentire ad uno o più dei beneficiari la conservazione dei diritti derivanti dal Piano anche in ipotesi in cui gli stessi verrebbero meno, ed in particolare il mantenimento, parziale o totale, delle *Units* non ancora maturate alla data della cessazione;
- > il Beneficiario si impegna a detenere continuativamente, sino al sesto anniversario dalla Data di Attribuzione, un numero di Azioni almeno pari al 10% di quelle assegnate (c.d. *Minimum Holding*). Durante tale periodo, le Azioni saranno, pertanto, soggette a tale vincolo di inalienabilità, salvo diversa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

#### **7. CIRCOSTANZE ECCEZIONALI CHE CONSENTONO DI DEROGARE ALLA POLITICA**

Il Consiglio di Amministrazione, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, può derogare agli elementi della presente Politica 2024 temporaneamente e in presenza di circostanze eccezionali, da intendersi, nel rispetto dell'art. 123-ter comma 3-bis del TUF, come situazioni nelle quali 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.

Le deroghe alla Politica sono valutate dal Consiglio di Amministrazione alla luce dei pareri del Comitato Nomine e Remunerazione e dal Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate, nel rispetto della Disciplina per le Operazioni con Parti Correlate della Società *pro-tempore* vigente.

## SEZIONE II - RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2023

### PRIMA PARTE

Nella presente Sezione II- PRIMA PARTE viene fornita una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e i compensi effettivamente corrisposti nell'esercizio 2023 ai Componenti del Consiglio di Amministrazione (ivi incluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale) e del Collegio Sindacale nonché ai Dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

#### 1. RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI DELLA REMUNERAZIONE

##### 1.1. Componenti del Consiglio di Amministrazione

Nell'esercizio 2023, tutti gli amministratori hanno ricevuto *pro-rata temporis* un emolumento fisso annuale lordo di € 20.000, determinato dall'Assemblea degli Azionisti in data 8 giugno 2020 per gli emolumenti erogati fino al 28 aprile 2023, e dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2023 per gli emolumenti erogati nel periodo successivo.

I componenti del Consiglio di Amministrazione (ad esclusione dell'Amministratore Delegato) non percepiscono compensi variabili.

##### 1.2. Membri dei Comitati

Per l'esercizio 2023, agli amministratori che sono anche membri del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, è stato attribuito un compenso fisso lordo annuo *pro-rata temporis*

- di € 10.000, fino al 28 aprile 2023
- di € 20.000 per il Presidente e €15.000 per i restanti membri a decorrere dal 28 aprile 2023.

Per l'esercizio 2023, agli amministratori che sono anche membri del Comitato Nomine e Remunerazione, è stato attribuito un compenso fisso lordo annuo *pro-rata temporis*

- di € 10.000, fino al 28 aprile 2023
- di € 15.000 per il Presidente e €10.000 per i restanti membri, a decorrere dal 28 aprile 2023.

Per l'esercizio 2023, agli amministratori che sono anche membri del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, a partire dal 28 aprile 2023, è stato attribuito un compenso fisso lordo annuo *pro-rata temporis* di € 5.000.

Fino al 28 aprile 2023, ai membri dei Comitati veniva addizionalmente attribuito un compenso fisso lordo di € 1.000 per la partecipazione a ciascuna riunione degli stessi.

##### 1.3. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Dr. Rodolfo De Benedetti, ha ricevuto i seguenti compensi:

- > compensi fissi per complessivi € 1.700.000, composti come segue: **(i)** il predetto emolumento fisso lordo pari a € 20.000 per la carica di amministratore della Società, **(ii)** un emolumento fisso lordo di € 1.660.000 per la carica di Presidente della Società, e **(iii)** un emolumento fisso lordo per la carica di amministratore della controllata Sogefi S.p.A. di € 20.000;
- > un compenso di € 165.000 a titolo di trattamento di fine mandato sotto forma di premio assicurativo versato dalla Società ad una polizza ("*contratto collettivo di capitalizzazione a capitale rivalutabile e a premio unico per l'investimento dell'accantonamento del trattamento di fine collaborazione*") di cui il Presidente è beneficiario e le cui prestazioni saranno erogate solo al momento della cessazione;
- > benefici non monetari per € 41.945, corrispondenti a polizze vita, invalidità, infortuni e malattia, assistenza sanitaria e all'assegnazione di due vetture a uso promiscuo.

##### 1.4. Amministratore Delegato e Direttore Generale

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Dr.ssa Monica Mondardini, ha ricevuto/maturato i seguenti compensi:

- > compensi fissi per complessivi € 1.420.634, composti come segue: **(i)** il predetto emolumento fisso lordo pari a € 20.000 per la carica di amministratore della Società; **(i)** una retribuzione annuale lorda quale Direttore Generale e Dirigente della Società pari a € 700.634; **(iii)** un importo di € 400.000 quale componente fissa dell'emolumento per la carica di Amministratore Delegato della Società e **(iv)** un emolumento fisso lordo per la carica di Presidente della controllata Sogefi S.p.A. di € 300.000;
- > un importo di € 532.000 quale componente variabile dell'emolumento per la carica di Amministratore Delegato della Società (MBO), in considerazione del superamento degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2023, da confermarsi subordinatamente all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del Progetto di Bilancio e la conseguente conferma del Bilancio Consolidato.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è inoltre uno dei beneficiari dei piani di compensi basati su strumenti finanziari di medio-lungo periodo (*i.e.*, i diversi piani di *stock grants* succedutisi negli anni); sui diritti attribuiti e maturati dall'Amministratore Delegato e Direttore generale si rinvia alla Tabella 3A).

Infine, in materia di *fringe benefit*, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale beneficia di coperture assicurative e di assistenza sanitaria in linea con le previsioni dell'applicabile Contratto Nazionale di Lavoro Dirigenti Industriali e con la *policy* di CIR, il cui valore, secondo un criterio di imponibilità fiscale (cfr. Allegato 3A, SCHEMA N. 7-BIS, Regolamento Emittenti) è nullo.

Per il *pay mix* dei compensi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale si veda la Sezione I, punto 3.3.

### 1.5. Collegio Sindacale

Al presidente del Collegio Sindacale è stato attribuito *pro-rata temporis* un compenso fisso lordo annuale **i)** pari a € 75.000 fino al 28 aprile 2023, definito dall'Assemblea degli Azionisti in data 8 giugno 2020, e **ii)** e pari a € 55.000 dal 28 aprile 2023, come definito dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2023.

Ai sindaci effettivi è stato attribuito *pro-rata temporis* un compenso fisso lordo annuale **i)** pari a € 50.000 fino al 28 aprile 2023, definito dall'Assemblea degli Azionisti in data 8 giugno 2020, e **ii)** e pari a € 35.000 dal 28 aprile 2023, come definito dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2023.

### 1.6. Dirigenti con responsabilità strategiche

Il Dirigente con responsabilità strategiche, ing. Michele Caviglioli, *Chief Financial Officer* e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, ha ricevuto/maturato i seguenti compensi:

- > una retribuzione fissa lorda annuale di € 251.046;
- > un importo di € 57.500 quale componente variabile dell'emolumento (MBO), in considerazione del superamento degli obiettivi finanziari e non, da confermarsi subordinatamente all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del Progetto di Bilancio e la conseguente conferma del Bilancio Consolidato.
- > benefici non monetari per € 8.814 corrispondenti all'autovettura ad uso promiscuo e al programma di *welfare* aziendale.

Il Dirigente con responsabilità strategiche è inoltre uno dei beneficiari dei piani di compensi basati su strumenti finanziari (*i.e.*, i diversi piani di *stock grants* succedutisi negli anni); sui diritti attribuiti e maturati dal Dirigente con responsabilità strategiche si rinvia alla Tabella 3A.

Infine, in materia di *fringe benefit*, il Dirigente con responsabilità strategiche beneficia di coperture assicurative e di assistenza sanitaria in linea con le previsioni dell'applicabile Contratto Nazionale di Lavoro Dirigenti Industriali e con la *policy* di CIR, il cui valore, secondo un criterio di imponibilità fiscale (cfr. Allegato 3A, SCHEMA N. 7-BIS, Regolamento Emittenti) è nullo.

### 1.7. Attribuzione di indennità per scioglimento anticipato del rapporto

Nel corso del 2023, con riferimento agli amministratori, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche: **(i)** non sono stati stipulati nuovi accordi che prevedano indennità in caso di



cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro; **(ii)** non sono state corrisposte indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro; **(iii)** non sono stati stipulati accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico o contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto; **(iv)** non sono stati stipulati accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

## **2. ALTRE INFORMAZIONI**

### **2.1. Deroghe alla Politica di Remunerazione nel corso dell'esercizio**

Nel corso del 2023 non si sono verificate deroghe alla Politica di Remunerazione.

### **2.2. Applicazione di meccanismi di malus o claw-back**

Nel corso del 2023 non si sono verificate circostanze che avrebbero potuto determinare l'applicazione dei meccanismi di *claw-back*.

### **2.3. Remunerazione, risultati e remunerazione media dei dipendenti**

Si precisa che la natura di  *Holding*  di partecipazioni e il profilo della Società rendono poco significativi i confronti in oggetto.

Infatti, i risultati della Società ed i risultati consolidati del Gruppo, sono fortemente dipendenti, oltre che dall'andamento delle due principali controllate, anche dalla realizzazione di operazioni straordinarie.

Per quanto riguarda l'analisi dell'evoluzione delle remunerazioni dei soggetti interessati dalla Politica, in relazione con l'evoluzione della retribuzione media dei dipendenti della Società, si segnala che le remunerazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione sono rimaste costanti, così come quelle dei dipendenti della Società nel medesimo periodo.

Si ritiene invece che l'analisi del dato delle remunerazioni medie effettuata sul perimetro di Gruppo, e non solo sulla Società, non costituisca un valido indicatore di confronto, posto che la composizione dei dipendenti del Gruppo prevede una componente significativa degli organici in paesi con livelli retributivi totalmente disallineati rispetto a quelli italiani.

### **2.4. Informazioni su come si è tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della Politica dell'esercizio precedente**

Si veda sopra *sub* Sezione I, punto 2.

## **SECONDA PARTE**

Si riportano di seguito i compensi corrisposti nell'esercizio 2023 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, includendo nominativamente tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto la carica, ossia anche coloro che l'hanno ricoperta solo fino al rinnovo dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo avvenuto in data 28 aprile 2023.

**Tabella 1a: Compensi corrisposti ai (o maturati dai) componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche in carica (anche) dopo il 28 aprile 2023, data dell'Assemblea degli Azionisti che ha rinnovato gli organi di amministrazione e controllo**

Cognome e Nome	Carica in CIR S.p.A.	Periodo per cui è stata ricoperta la carica 2023	Scadenza della carica	Società che redige il bilancio e controllate e collegate	Compensi Fissi (€)	Compensi per comitati (€)	Compensi variabili (non equity)		Benefici non monetari (€)	Altri compensi (€)	Totale	Fair value dei compensi equity (€) (13)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (€)
							Bonus e altri incentivi (€)	Partec. agli utili (€)					
DE BENEDETTI RODOLFO (1)	<b>Presidente</b>	1.1-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	1.680.000				41.945	165.000	<b>1.886.945</b>		
				Sogefi S.p.A.	20.000							<b>20.000</b>	
				<b>Totale</b>	<b>1.700.000</b>				<b>41.945</b>	<b>165.000</b>	<b>1.906.945</b>		
MONDARDINI MONICA (2)	<b>Amm. Delegato Direttore Generale</b>	1.1-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	1.120.634		532.000				<b>1.652.634</b>	1.037.420	
				Sogefi S.p.A.	300.000							<b>300.000</b>	
				<b>Totale</b>	<b>1.420.634</b>		<b>532.000</b>				<b>1.952.634</b>	<b>1.037.420</b>	
BERTHERAT PHILIPPE (3) (4)	<b>Consigliere</b>	1.1-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	20.000	15.384					<b>35.384</b>		
DE BENEDETTI EDOARDO (3)	<b>Consigliere</b>	1.1-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	20.000						<b>20.000</b>		
DE BENEDETTI MARCO (3)	<b>Consigliere</b>	1.1-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	20.000						<b>20.000</b>		
NIZZI TOMMASO (3) (5)	<b>Consigliere</b>	28.04-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	13.534	13.534					<b>27.068</b>		
OLIVERI ELISABETTA (3) (6)	<b>Consigliere</b>	28.04-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	13.534	10.151					<b>23.685</b>		
PASINELLI FRANCESCA (3) (7)	<b>Consigliere</b>	1.1-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	20.000	28.000					<b>48.000</b>		
PORCARI MARIA SERENA (3) (8)	<b>Consigliere</b>	1.1-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	20.000	32.767					<b>52.767</b>		
BARBARA GIOVANNI	<b>Presidente Collegio Sindacale</b>	28.04-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	37.219						<b>37.219</b>		
				Sogefi S.p.A.	26.500							<b>26.500</b>	
				<b>Totale</b>	<b>63.719</b>						<b>63.719</b>		
MANTEGAZZA FRANCESCO	<b>Presidente C.S. Sindaco Effettivo</b>	1.1-28.04	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	24.247						<b>24.247</b>		
		28.04-31.12			23.685						<b>23.685</b>		
				<b>Totale</b>	<b>47.932</b>						<b>47.932</b>		
GNUDI MARIA-MADDALENA	<b>Sindaco effettivo</b>	1.1-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	39.849						<b>39.849</b>		
CAVIGIOLI MICHELE (9)	<b>Dirigente con responsabilità strategiche</b>	1.1-31.12		CIR S.p.A.	251.046		57.500		2.766	6.048	<b>317.360</b>	183.270	

**Tabella 1b: Compensi corrisposti ai (o maturati dai) componenti degli organi di amministrazione e di controllo in carica solo fino al 28 aprile 2023, data dell'Assemblea degli Azionisti che ha rinnovato gli organi di amministrazione e controllo**

Cognome e Nome	Carica in CIR S.p.A.	Periodo per cui è stata ricoperta la carica 2023	Scadenza della carica	Società che redige il bilancio e controllate e collegate	Compensi Fissi (€)	Compensi per la partecipazione a comitati (€)	Compensi variabili (non equity)		Benefici non monetari (€)	Altri compensi (€)	Totale	Fair value dei compensi equity (€) (13)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (€)
							Bonus e altri incentivi (€)	Partec. agli utili(€)					
BOTTICINI MARISTELLA (3) (10)	Consigliere	1.1-28.04	Approvazione bilancio 2022	CIR S.p.A.	6.466	7.233					13.699		
DEBENEDETTI FRANCO (3)	Consigliere	1.1-28.04	Approvazione bilancio 2022	CIR S.p.A.	6.466						6.466		
DUBINI PAOLA (3) (11)	Consigliere	1.1-28.04	Approvazione bilancio 2022	CIR S.p.A.	6.466	9.233					15.699		
GIANNINI SILVIA (3) (12)	Consigliere	1.1-28.04	Approvazione bilancio 2022	CIR S.p.A.	6.466	14.466					20.932		
REBECCHINI GAETANO	Sindaco effettivo	1.1-28.04	Approvazione bilancio 2022	CIR S.p.A.	16.164						16.164		

**NOTE ALLE TABELLE 1a E 1b**

- (1) Dott. Rodolfo De Benedetti- Presidente - I compensi fissi ricevuti dalla Società che redige il bilancio sono così composti: €20.000 quale compenso deliberato dall'Assemblea degli azionisti per la carica di Consigliere e € 1.660.000 quale compenso per la carica di Presidente, ex art. 2389, comma 3, codice civile; per i benefici non monetari e gli altri compensi, si veda Sezione II, punto 1.3.
- (2) Dott.ssa Monica Mondardini- Amministratore Delegato e Direttore generale - i compensi fissi ricevuti dalla Società che redige il bilancio sono così composti: una retribuzione annuale lorda quale Direttore Generale e Dirigente della Società pari a € 700.634; €20.000 quale compenso deliberato dall'Assemblea degli azionisti per la carica di Consigliere e € 400.000 quale compenso per la carica di Amministratore Delegato, ex art. 2389, comma 3, codice civile; l'incentivo corrisponde all'emolumento variabile annuale stimato per il 2023 e corrisposto in virtù della carica di Amministratore Delegato; per ulteriori informazioni, si veda Sezione II, punto 1.4.
- (3) Per tutti gli Amministratori, eccetto il Presidente e l'Amministratore Delegato, i compensi fissi corrispondono al compenso lordo annuale deliberato dall'Assemblea degli Azionisti (in data 8 giugno 2020 per i compensi corrisposti fino al 28 aprile 2023 e in data 28 aprile 2023 per i compensi corrisposti successivamente) pari a € 20.000, *pro-rata temporis*.
- (4) Dott. Bertherat Philippe: Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e membro del Comitato Nomine e Remunerazione.
- (5) Dott. Tommaso Nizzi: membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate
- (6) Ing. Oliveri Elisabetta: membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità
- (7) Dott.ssa Pasinelli Francesca: Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione e membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate
- (8) Dott.ssa Porcari Francesca: Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e membro del Comitato Nomine e Remunerazione
- (9) Ing. Michele Caviglioli – Dirigente con responsabilità strategiche - I compensi fissi ricevuti dalla Società che redige il bilancio si riferiscono alla retribuzione annuale lorda quale Dirigente della Società; l'incentivo corrisponde all'emolumento variabile annuale stimato per il 2023 e corrisposto in virtù della carica di Dirigente con responsabilità strategiche; per i benefici non monetari e gli altri compensi, si veda Sezione II, punto 1.6.
- (10) Prof.ssa Botticini Maristella: membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate
- (11) Prof.ssa Dubini Paola: membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità
- (12) Dott.ssa Giannini Silvia: Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, membro del Comitato Nomine e Remunerazione e Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate
- (13) Fair value dei compensi equity: trattasi del costo figurativo aziendale rilevato a conto economico tra i costi del personale, con contropartita ad apposita riserva di patrimonio netto; valori contabili IAS non percepiti e al momento potenziali.



		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 attribuibili	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
Cognome e Nome	Carica ricoperta	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (valore teorico: v. nota) (importi in migliaia di euro)	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 (valore teorico: v. nota) (importi in migliaia di euro)	
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2023			stock grant 3.52.080	1.160	dal 28/04/2023 al 31/01/2028	28/04/2023	0,383		--		249	
CAVIGIOLI MICHELE	DRS	2023			stock grant 632.446	208	dal 29/04/2023 al 31/01/2028	28/04/2023	0,383		--		45	

DRS: Dirigente con Responsabilità Strategiche

(5) Costo figurativo aziendale di tutto il piano assegnato, determinato al momento dell'assegnazione

(9) Units cancellate in quanto non si è verificata la condizione di performance entro il limite temporale massimo

(10) Totale Units maturate ed attribuibili alla fine dell'esercizio

(12) Costo figurativo aziendale di competenza del periodo (rilevato a conto economico tra i costi del personale, con contropartita ad apposita riserva di patrimonio netto)

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

(in euro)

A	B	Società che redige il bilancio	(2)			(3)			(4)	Note
			Bonus dell'anno 2023 (*)			Bonus di anni precedenti (**)				
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora differiti		
MONDARDINI MONICA	<b>Amministratore Delegato e Direttore Generale</b>	CIR S.p.A.	-	532.000	30/04/2024	-	519.817	-	-	-
CAVIGIOLI MICHELE	<b>Dirigente con responsabilità strategiche</b>	CIR S.p.A.	-	57.500	30/04/2024	-	47.944	-	-	-

(\*) Il bonus dell'anno 2023 verrà erogato nel corso del 2024 dopo l'approvazione del bilancio 2023 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

(\*\*) Bonus dell'anno 2022 erogato nel corso del 2023 a seguito dell'approvazione del bilancio 2022 da parte dell'Assemblea degli Azionisti avvenuta in data 28 aprile 2023.

## PARTECIPAZIONI

Ai sensi del quarto comma dell'art. 84-quarter del Regolamento Emittenti si riportano in allegato in calce alla presente Relazione le partecipazioni detenute, nella Società o in sue controllate, da amministratori, sindaci e 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 soci, dalle comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi amministratori, sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche (tabelle 1 e 2 dello schema n. 7-ter del Regolamento Emittenti).

Cognome e nome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Società partecipata	Numero di azioni possedute al 31 dicembre 2022	Numero di azioni Acquistate nell'esercizio 2023	Numero di azioni vendute nell'esercizio 2023	Numero di azioni possedute al 31 dicembre 2023	Note
DE BENEDETTI Rodolfo	Presidente	1.1-31.12	CIR S.p.A.	16.497.569	--	--	16.497.569	(1)
MONDARDINI Monica	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
BERTHERAT Philippe	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
DE BENEDETTI Edoardo	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
DE BENEDETTI Marco	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
NIZZI Tommaso	Consigliere	28.04-31.12	CIR S.p.A.	793.200	--	--	793.200	(2)
OLIVERI Elisabetta	Consigliere	28.04-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
PASINELLI Francesca	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
PORCARI Maria Serena	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
BARBARA Giovanni	Presidente Collegio Sindacale	28.04-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
GNUDI Maria Maddalena	Sindaco Effettivo	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
MANTEGAZZA Francesco	Sindaco Effettivo	28.04-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
DIRIGENTE CON RESP. STRATEGICHE			CIR S.p.A.	40.832	29.973	(40.832)	29.973	

### NOTE

- (1) Le azioni al 31 dicembre 2023 sono possedute tutte a titolo di proprietà di cui: 2.025.569 direttamente e indirettamente n. 10.452.000 azioni tramite la Rodolfo De Benedetti Società Semplice e n. 4.020.000 azioni tramite la Rodolfo De Benedetti S.r.l.
- (2) Le azioni al 31 dicembre 2023 sono possedute tutte a titolo di proprietà di cui: n. 150.000 direttamente e indirettamente n. 643.200 azioni tramite La Collina S.r.l.

## PROPOSTE DI DELIBERA

### PROPOSTE DI DELIBERA Sulla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di cui all'art. 123-ter del T.U.F.

Signori Azionisti,

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF - come modificato dal D.Lgs. 49 del 10 maggio 2019- siete chiamati a deliberare sulla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (in seguito anche la "Relazione"), predisposta secondo i dettami dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti emanato da Consob, conformemente all'Allegato 3A, Schema 7-bis del succitato Regolamento.

In virtù delle modifiche intervenute con il citato D.Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 siete pertanto chiamati ad esprimere il vostro voto come segue:

- **con delibera vincolante** nel rispetto dell'art. 123-ter comma 3-ter del TUF sulla Sezione I della Relazione avente ad oggetto la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- **con delibera non vincolante** nel rispetto dell'art. 123-ter comma 6 del TUF sulla Sezione II della Relazione avente ad oggetto i compensi corrisposti nel 2023 ai soggetti previsti dall'art. 123-ter comma 4 del TUF.

Il Consiglio di Amministrazione Vi sottopone pertanto le seguenti proposte di delibera:

#### SULLA SEZIONE I

"L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di CIR S.p.A.,

- visti i disposti della vigente normativa.
- preso atto della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti,
- dato atto che la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è stata depositata e resa disponibile entro i termini di legge,

#### DELIBERA

di approvare la Politica della Società in materia di remunerazione di cui alla Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023."

#### SULLA SEZIONE II

"L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di CIR S.p.A.,

visti i disposti della vigente normativa

- preso atto della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
- dato atto che la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, è stata depositata e resa disponibile entro i termini di legge
- dato atto che la predisposizione della Sezione II di tale Relazione è stata verificata dalla Società di revisione KPMG S.p.A. nel rispetto dell'art. 123-ter comma 8 bis del TUF,

#### DELIBERA

di esprimere parere favorevole sulla Sezione II della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023."