

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" ovvero "TUF") e ai sensi dell'art. 84-quater della delibera CONSOB n. 11971/99 (il "Regolamento Emittenti") e dell'Allegato 3A, schema 7-bis e 7-ter del Regolamento Emittenti



19 marzo 2021

Premessa

La presente relazione è redatta in conformità alle prescrizioni di cui all'articolo 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il **"Testo Unico della Finanza"** ovvero il **"TUF"**), nonché alle prescrizioni dell'articolo 84-quater della delibera CONSOB n. 11971/99 (il **"Regolamento Emittenti"**) in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione alle remunerazioni dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche; la relazione è redatta, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, in conformità a quanto previsto nello Schema 7-bis e 7-ter dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti ed è volta a fornire ai soci le informazioni necessarie per esercitare in modo informato il proprio diritto di voto in sede assembleare.

La presente relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Valsoia S.p.A. (la **"Società"**) in Bologna, Via Ilio Barontini 16/5, nonché sul sito internet della Società www.valsoiaspa.com e sarà altresì inviato a Consob e Borsa Italiana secondo le modalità indicate nel Regolamento Emittenti.

Definizioni

In aggiunta alle definizioni contenute in altri paragrafi, i termini e le espressioni con lettera iniziale maiuscola utilizzati nella presente Procedura hanno il significato ad essi qui di seguito attribuito:

"Azioni": le azioni ordinarie della Società.

"Dirigenti con Responsabilità Strategiche": i dirigenti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, come da definizione di cui all'Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010.

"Diritti d'Opzione": i diritti d'opzione al servizio della sottoscrizione delle Azioni nell'ambito dello Stock Option Plan 2019-2022.

"Stock Option Plan 2019 – 2022": il piano di incentivazione azionaria, denominato **"Piano di Stock Option 2019-2022"** approvato dall'Assemblea ordinaria della Società in data 29 aprile 2019 e modificato, mediante deliberazione dell'Assemblea ordinaria, in data 27 aprile 2020.

SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

La presente sezione contiene le informazioni riguardanti la politica della Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (distinguendo tra amministratori esecutivi e non esecutivi), dei Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società e dei componenti dell'organo di controllo relativa all'anno 2020.

Nella presente sezione sono, altresì, rappresentate le procedure adottate dalla Società per la predisposizione e l'approvazione della politica di remunerazione, nonché gli organi e i soggetti responsabili dell'attuazione della stessa.

La Sezione I della presente Relazione è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea dei soci che verrà convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2020 in data 26 aprile 2021, in prima convocazione, ed in data 27 aprile 2021 in seconda convocazione.

Punto 1 - Componenti organi di amministrazione, direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche

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

Ai sensi dell'articolo 19 dello Statuto, il compenso annuo del Consiglio di Amministrazione è stabilito dall'Assemblea che demanda allo stesso Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, la ripartizione del compenso tra i membri e la determinazione della remunerazione degli amministratori delegati e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche.

In data 3 febbraio 2014, con decorrenza 4 febbraio 2014, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Signor Andrea Panzani quale Direttore Generale della Società (dirigente con responsabilità strategiche). Tale carica è stata da ultimo confermata al Signor Panzani dal Consiglio di Amministrazione in data 27 aprile 2020.

La retribuzione annua fissa e variabile del Direttore Generale è definita dal Consiglio di Amministrazione.

La retribuzione annua fissa e variabile dei dirigenti nel corso del 2020 è stata definita dal Presidente Lorenzo Sassoli de Bianchi su proposta del Direttore Generale Andrea Panzani.

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, le modalità di funzionamento ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse

L'articolo 21 dello Statuto stabilisce che il Consiglio di Amministrazione può istituire comitati (ulteriori rispetto al comitato esecutivo) con funzioni e compiti specifici, stabilendone composizione e modalità di funzionamento.

Attese le dimensioni della Società e del numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo non ha ritenuto necessario, fino ad oggi, istituire al suo interno un Comitato per le remunerazioni o altri comitati competenti in materia.

Il Consiglio di Amministrazione si riserva di provvedere in futuro alla costituzione di tali Comitati, qualora dovesse sorgere la necessità in relazione alle dimensioni della Società.

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

La Società nella determinazione della politica delle remunerazioni per il proprio personale ha tenuto conto dei livelli retributivi di mercato, del livello di seniority e delle responsabilità connesse alla funzione.

Per quanto riguarda le condizioni di lavoro, le iniziative della Società nel corso del 2020 si sono focalizzate sull'adozione di misure per il contrasto e il contenimento del diffondersi del coronavirus e per prevenire il rischio di contagio, sia per la sede amministrativa di Bologna che per lo stabilimento di Serravalle Sesia.

In particolare, sono state attuate le seguenti misure:

1. Tempestivo Aggiornamento DVR;
2. Costante informativa ai dipendenti e ai terzi interessati;
3. Adozione di un protocollo aziendale in conformità a quanto previsto dal Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del coronavirus del 14 marzo 2020 (aggiornato il 24 aprile 2020);
4. Ricorso al lavoro agile.

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

La Società non ha ritenuto necessario, fino ad oggi, far intervenire esperti indipendenti nella predisposizione della politica della remunerazione, avvalendosi esclusivamente delle risorse interne.

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 remunerazione degli amministratori è determinata in maniera fissa. L'Assemblea determina di regola annualmente un importo complessivo a titolo di emolumenti, delegando al Consiglio di Amministrazione la ripartizione dello stesso al proprio interno.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata in modo da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

In particolare, la parte fissa è stabilita, in linea con le prassi di mercato, in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo l'emittente.

La parte variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è invece finalizzata a favorire la compartecipazione all'andamento aziendale complessivo e l'allineamento dei comportamenti dei soggetti sopra indicati su taluni obiettivi specifici individuati dalla Società.

Per lo stesso fine, la Società ha deliberato il Piano di Stock Option 2019-2022 avente l'obiettivo di favorire la fidelizzazione dei dipendenti che ricoprono ruoli chiave, incentivare i dipendenti della Società in rapporto alla creazione di valore, nonché allineare gli sforzi e le azioni dei dipendenti assegnatari del suddetto piano agli interessi degli azionisti nella creazione di valore per la Società.

Lo Stock Option Plan 2019-2022 è stato approvato in data 29 aprile 2019 dall'Assemblea dei soci. Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione dell'11 novembre 2019 ha provveduto ad individuare gli assegnatari ed assegnare loro i Diritti d'Opzione.

In data 27 aprile 2020 l'Assemblea dei soci ha approvato le seguenti modifiche allo Stock Option Plan 2019-2022:

- estensione temporale del Periodo di Esercizio 1 (quale definito nello Stock Option Plan 2019-2022 medesimo) al fine di rendere maggiormente agevole l'esercizio dei Diritti d'Opzione relativi al Periodo di Esercizio 1 per gli Assegnatari (quali definiti nel seguito), nonché la gestione di tale esercizio da parte della Società;
- introduzione della facoltà, attribuita al Consiglio di Amministrazione, a proprio discrezionale ed insindacabile giudizio, di consentire agli assegnatari, l'esercizio totale o parziale dei Diritti d'Opzione anche nel caso di mancato raggiungimento dell'Obiettivo 1 e/o dell'Obiettivo 2 (come definiti nel medesimo Stock Option Plan 2019-2022).

Per maggiori informazioni, si rinvia a quanto illustrato nel documento informativo disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo <http://www.valsoiaspa.com>.

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

All'atto della nomina o in una prima riunione utile successiva, il Consiglio di Amministrazione ripartisce tra i membri il compenso annuo stabilito dall'Assemblea, definendo i compensi degli amministratori delegati e degli amministratori investiti di particolari cariche.

I compensi stabiliti, generalmente fissi annui lordi, sono comprensivi di eventuali *fringe benefits*.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione tiene conto del livello di *seniority* e delle responsabilità connesse alla carica.

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

La Società non attribuisce bonus discrezionali agli amministratori delegati o investiti di particolari cariche; il Consiglio di Amministrazione può attribuire a tali figure bonus in relazione a specifiche operazioni aventi caratteristiche di eccezionalità in termini di rilevanza strategica ed effetti sui risultati della Società.

Le remunerazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compongono in generale dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (RAL) determinata dalle competenze manageriali e tecniche;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali e personali (cd. MBO) (vedi *infra* punto h);
- eventuali *fringe benefits*;
- eventuali Diritti d'Opzione derivanti dallo Stock Option Plan 2019 - 2022 (vedi *infra* punti h e i);

L'incentivo a target MBO è pari ad una percentuale prestabilita della componente fissa annua lorda/RAL di peso non superiore al 25%.

Tale livello percentuale di incidenza della componente variabile delle remunerazioni risulta in linea con le prassi di mercato e contempera l'esigenza di una significativa incentivazione all'operato del dirigente come sopra descritto e l'opportunità di non favorire comportamenti rivolti a massimizzare i risultati di breve o brevissimo periodo a scapito dell'andamento aziendale di lungo periodo.

Si rinvia a quanto esposto al precedente punto e) in merito allo Stock Option Plan 2019-2022, che costituisce una componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

A seguito della delibera dell'Assemblea dei soci del 27 aprile 2020, il Consiglio di Amministrazione, in data 8 maggio 2020, ha deliberato di consentire ai beneficiari del Piano di Stock Option 2019-2022, nonostante il mancato pieno raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano stesso per l'esercizio 2019, ma considerando la soddisfazione per le attività svolte ed i risultati conseguiti, l'esercizio di Diritti d'Opzione riferibili all'80% dei diritti assegnabili relativi all'Obiettivo 1, come definito nel Piano di Stock Option medesimo.

g) La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Il pacchetto retributivo dei dirigenti è completato da alcuni benefit, che ne costituiscono parte integrante. Essi consistono principalmente in piani previdenziali (previsti dal contratto collettivo nazionale dei dirigenti industria), coperture assicurative e sanitarie (per i quali si rimanda al punto n) e auto aziendale.

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

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche vengono assegnati degli obiettivi annuali legati in parte a performance aziendali quali risultato operativo lordo (EBITDA), ricavi di vendita, andamento delle vendite di un predefinito paniere di prodotti rilevanti, andamento del capitale circolante e/o della posizione finanziaria netta della Società e per la restante parte legati a obiettivi personali o comunque connessi alla performance economica e/o qualitativa dell'unità/funzione di appartenenza, quali obiettivi di riorganizzazione delle funzioni in una logica di efficientamento delle aree e valorizzazione delle risorse e obiettivi di ricerca&sviluppo volti a presentare al mercato nuovi prodotti, al fine di mantenere e consolidare la presenza di Valsoia sul mercato quale azienda leader nel settore merceologico di riferimento.

Gli MBO vengono assegnati entro i primi mesi dell'anno e vengono riconosciuti – se conseguiti – nella retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo.

In data 29 aprile 2019, l'Assemblea ha approvato lo Stock Option Plan 2019-2022 rivolto ai dipendenti della Società rientranti nella categoria dei dirigenti che, in ragione delle funzioni svolte e delle responsabilità assegnate, ricoprono un ruolo chiave contribuendo con ciò attivamente alla creazione di valore della Società.

Condizione essenziale per l'esercizio dei Diritti d'Opzione per la sottoscrizione delle relative Azioni è che, dalla data di assegnazione dei Diritti d'Opzione sino al momento della sottoscrizione delle Azioni, l'assegnatario sia stato ininterrottamente dipendente della Società e che in tale momento non si trovi in un periodo di preavviso per dimissioni, licenziamento o comunque risoluzione del rapporto di lavoro.

Gli obiettivi che la Società si prefigge di raggiungere mediante il Piano di Stock Option 2019-2022 sono l'incentivazione dei dipendenti della Società in rapporto alla creazione di valore, la fidelizzazione dei dipendenti che ricoprono ruoli chiave, nonché l'allineamento degli sforzi ed azioni dei dipendenti assegnatari dello Stock Option Plan agli interessi degli azionisti nella creazione di valore per la Società.

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 misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi;

Lo Stock Option Plan 2019-2022 prevede l'offerta di Diritti d'Opzione per la sottoscrizione di Azioni della Società, diritti che maturano su base annua al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- obiettivo 1 (per il 50% dei Diritti d'Opzione assegnati annualmente);
- obiettivo 2 (per il restante 50% dei Diritti d'Opzione assegnati annualmente).

In entrambi i casi gli indicatori di performance sono connessi all'andamento dell'EBITDA Rettificato (quale definito più dettagliatamente nel medesimo Piano di Stock Option 2019-2022) conseguito dalla Società nell'esercizio ad esame, confrontato con il valore dell'EBITDA Rettificato dell'esercizio precedente. Per il primo esercizio di applicazione (2019) si è fatto riferimento all'EBITDA come risultante dal Bilancio chiuso al 31 dicembre 2018 rettificato dagli effetti del piano di stock option relativo al triennio 2016-2019. Entrambi i casi sono poi soggetti anche alla condizione essenziale che l'indebitamento netto alla data di chiusura di ciascun esercizio (espresso come Posizione Finanziaria Netta negativa), diviso per l'EBITDA Rettificato dell'esercizio in corso sia inferiore a 2.

In ogni caso, a seguito delle modifiche apportate al Piano di Stock Option 2019-2022 dall'Assemblea dei soci del 27 aprile 2020, è stata attribuita al Consiglio di Amministrazione la facoltà di consentire, a proprio discrezionale ed insindacabile giudizio, l'esercizio, totale o parziale, dei Diritti d'Opzione anche in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi.

Per la descrizione dettagliata degli obiettivi del piano si rimanda a quanto riportato nel Documento Informativo sul Piano di Stock Option 2019-2022, disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo www.valsoiaspa.com.

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

La politica delle remunerazioni è finalizzata all'incentivazione dei dipendenti che ricoprono ruoli chiave e alla loro fidelizzazione. Infatti:

- la remunerazione degli amministratori in misura fissa non correlata al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali favorisce la stabilità, il perseguimento di una politica aziendale di lungo periodo e non incoraggia l'eccessiva assunzione di rischi;
- la percentuale massima stabilita per la parte variabile della retribuzione dei dirigenti è stata determinata in modo da non influenzare in maniera eccessiva l'assunzione di rischi;
- la formulazione degli obiettivi del Piano di Stock Option 2019-2022 premia la crescita costante dei risultati e la sostenibilità nel tempo della creazione di valore.

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");

Relativamente allo Stock Option Plan 2019-2022, in data 11 novembre 2019, il Consiglio di Amministrazione della Società ha assegnato a ciascun assegnatario un numero complessivo di Diritti d'Opzione, suddivisi fra ciascuno dei tre esercizi sociali 2019-2020-2021 ricompresi nel Piano.

A seconda dell'obiettivo di riferimento, si prevedono diversi periodi di maturazione.

Con riferimento all'obiettivo 1 il periodo di maturazione viene ricompreso tra la data di accettazione da parte dei beneficiari dei Diritti di Opzione loro assegnati, e la data di approvazione da parte dell'Assemblea dei soci del bilancio di esercizio riferito a ciascun anno ricompreso nel triennio 2019-2021.

Con riferimento all'obiettivo 2 il periodo di maturazione viene ricompreso tra la data di accettazione da parte dei beneficiari dei diritti di Opzione loro assegnati, e la data di approvazione da parte dell'Assemblea dei soci del bilancio di esercizio che si chiuderà il 31.12.2021.

Tali diritti verranno esercitati:

- per quanto riguarda l'obiettivo 1, gli assegnatari potranno esercitare quanto da loro maturato nell'anno 2019 soltanto a far tempo dalla data di approvazione del bilancio della Società relativo all'esercizio che si chiuderà il 31/12/2019, ed entro e non oltre il 31/12/2022; con riferimento a quanto da loro maturato nell'anno 2020 gli assegnatari potranno esercitare soltanto a far tempo dalla data di approvazione del bilancio della Società relativo all'esercizio che si chiuderà il 31/12/2020 ed entro e non oltre il 31/12/2022; con riferimento a quanto da loro maturato nell'anno 2021 gli assegnatari potranno esercitare soltanto a far tempo dalla data di approvazione del bilancio della Società relativo all'esercizio che si chiuderà il 31/12/2021 ed entro e non oltre il 31/12/2022;
- per quanto riguarda l'obiettivo 2, gli assegnatari potranno esercitare i diritti da loro maturati nel triennio soltanto a far tempo dalla data di approvazione del bilancio della Società relativo all'esercizio che si chiuderà il 31/12/2021, ed entro e non oltre il 31/12/2022.

Lo Stock Option Plan 2019-2022 non prevede meccanismi di correzione *ex post*.

In data 27 aprile 2020 l'Assemblea dei soci ha approvato le seguenti modifiche allo Stock Option Plan 2019-2022:

- estensione temporale del Periodo di Esercizio 1 (quale definito nello Stock Option Plan 2019-2022 medesimo) al fine di rendere maggiormente agevole l'esercizio dei Diritti d'Opzione relativi al Periodo di Esercizio 1 per gli Assegnatari, nonché la gestione di tale esercizio da parte della Società;
- introduzione della facoltà, attribuita al Consiglio di Amministrazione, a proprio discrezionale ed insindacabile giudizio, di consentire agli assegnatari, l'esercizio totale o parziale dei Diritti d'Opzione anche nel caso di mancato raggiungimento dell'Obiettivo 1 e/o dell'Obiettivo 2 (come definiti nel medesimo Stock Option Plan 2019-2022).

A seguito della delibera dell'Assemblea dei soci del 27 aprile 2020, il Consiglio di Amministrazione, in data 8 maggio 2020, ha deliberato di consentire ai beneficiari del Piano di Stock Option 2019-2022, nonostante il mancato pieno raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano stesso per l'esercizio 2019, ma considerando la soddisfazione per le attività svolte ed i risultati conseguiti, l'esercizio di Diritti d'Opzione riferibili all'80% dei diritti assegnabili relativi all'Obiettivo 1.

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

Lo Stock Option Plan 2019-2022 non prevede 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

Non esistono accordi tra la Società e gli amministratori o i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che prevedono indennità specifiche in caso di cessazione della carica per impegni di non concorrenza.

Per quanto riguarda il trattamento dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, tutti assunti con contratti a tempo indeterminato, la Società si attiene a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti dell'Industria, che determina anche le modalità di cessazione del rapporto di lavoro e il relativo periodo di preavviso.

Per quanto riguarda il Piano di Stock Option 2019-2022:

(a) nel caso in cui il rapporto di lavoro dovesse cessare per pensionamento, morte, invalidità totale o permanente, per cessazione o conferimento di azienda o ramo d'azienda o chiusura di unità produttiva, nonché per dimissioni qualificate ovvero altri motivi diversi da licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo ovvero giustificato ai sensi dell'applicabile contratto collettivo, i Diritti d'Opzione non ancora maturati decadranno, mentre i Diritti d'Opzione già maturati (intendendosi per ciò i Diritti d'Opzione in relazione ai quali gli obiettivi siano stati raggiunti) dovranno essere esercitati, a pena di decadenza, entro e non oltre 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto.

In particolare, in caso di morte dell'assegnatario, i Diritti d'Opzione assegnati e maturati potranno essere esercitati dagli aventi diritto mortis causa entro e non oltre 6 mesi dall'evento morte, previo adempimento, da parte dei predetti aventi diritto mortis causa, dell'onere di presentazione della dichiarazione di successione previsto dall'articolo 48 del D.Lgs. n. 346/1990 e/o degli adempimenti previsti dalle altre disposizioni fiscali vigenti, in quanto applicabili.

I Diritti d'Opzione non maturati e non esercitati alla data di cessazione del rapporto di lavoro per pensionamento, morte, invalidità totale o permanente, per cessazione o conferimento di azienda o ramo d'azienda o chiusura di unità produttiva, nonché per motivi diversi da dimissioni, licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo ovvero giustificato ai sensi dell'applicabile contratto collettivo, verranno meno e non potranno più essere esercitati.

L'amministratore o gli amministratori a ciò delegati dal Consiglio di Amministrazione potranno tuttavia, a loro discrezionale ed insindacabile giudizio, consentire ugualmente l'esercizio totale o parziale dei Diritti d'Opzione non maturati, anche da parte degli eredi o dei successori, assegnando un termine apposito;

(b) nel caso di licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo ovvero giustificato ai sensi dell'applicabile contratto collettivo, nonché per dimissioni diverse da dimissioni qualificate, l'assegnatario perderà definitivamente il diritto di conseguire i Diritti d'Opzione e di esercitare gli stessi, indipendentemente dal raggiungimento o meno degli obiettivi 1 e/o 2.

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

Oltre alle coperture assicurative e previdenziali obbligatorie, quali ad esempio la polizza vita prevista dal CCNL, la Società provvede a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'adesione (i) al fondo pensione integrativo collettivo per i dirigenti dell'industria (Previndai), (ii) ai Fondi di assistenza sanitaria integrativa (FASI e ASSIDAI); provvede inoltre alla copertura assicurativa per gli eventuali infortuni subiti nello svolgimento delle attività professionali ed extraprofessionali. A far tempo dal 2016 è stata inoltre attivata una polizza Business Travel, ad ulteriore copertura assicurativa per i viaggi di lavoro all'estero.

Quanto alla polizza vita prevista dal CCNL, con decorrenza 1° gennaio 2019 la Società ha innalzato il massimale ad € 500.000,00.

È attiva una copertura assicurativa c.d. D&O (Directors & Officers) per la responsabilità civile verso terzi degli Amministratori, degli altri organi sociali e dei dirigenti nell'esercizio delle loro funzioni.

Inoltre, con decorrenza dal 16 marzo 2020, a fronte della pandemia da Covid-19, la Società ha attivato una copertura assicurativa sanitaria integrativa in caso di contagio. Sono assicurati tutti i dipendenti o assimilabili fino ai 70 anni di età.

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, vicepresidente, ecc.)

La Società non applica una specifica politica retributiva in riferimento a: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vicepresidente, ecc.). L'art. 16 dello statuto della Società attribuisce al Consiglio di Amministrazione la facoltà di nominare un presidente onorario, il quale pur non facendo formalmente parte del Consiglio di Amministrazione, ha il diritto di partecipare alle riunioni del Consiglio stesso, senza diritto di voto. Il Consiglio di Amministrazione determina le funzioni da attribuire, di volta in volta, al presidente onorario, così come la sua durata in carica nonché l'emolumento ad egli spettante. Il Consiglio di Amministrazione, in data 27 aprile 2020, ha nominato un presidente onorario e ne ha determinato il compenso annuo in misura fissa.

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

La Società non fa riferimento alle politiche di altre specifiche società per la definizione della propria politica.

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

Non sono previste circostanze eccezionali che permettono di derogare alla politica in materia di remunerazione.

Punto 2 - Componenti organi di controllo

Criteri di determinazione del compenso

La remunerazione dei sindaci effettivi è determinata in maniera fissa, alla luce dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico e tenuto conto delle prassi di mercato. L'Assemblea determina l'importo da riconoscere a ciascun sindaco all'atto della loro nomina. Tale remunerazione in misura fissa, non correlata al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali, è finalizzata a scoraggiare l'eccessiva assunzione di rischi.