

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



11 marzo 2024

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 2023.

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 2023 in data 24 aprile 2024, in prima convocazione, ed in data 26 aprile 2024 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 2023.

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 2023 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.

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, a fronte della naturale cessazione del precedente piano di stock option, ha deliberato il Piano di Stock Option 2022-2025 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 beneficiari del suddetto piano agli interessi degli azionisti nella creazione di valore per la Società.



Lo Stock Option Plan 2022-2025 è stato approvato in data 29 aprile 2022 dall'Assemblea dei soci. Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione dell'14 novembre 2022 ha provveduto ad individuare i beneficiari ed attribuire loro i Diritti d'Opzione.

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 di anno in anno in vigore.

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

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.

Con riferimento agli eventuali Diritti d'Opzione derivanti dallo Stock Option Plan che costituiscono una componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per l'anno 2023 si rileva



che è attualmente in essere lo Stock Option Plan 2022-2025, approvato in data 29 aprile 2022 dal l'Assemblea dei Soci, il cui contenuto verrà meglio dettagliato *infra*.

Si dà inoltre atto che in data 7 settembre 2023, al fine di perseguire una politica aziendale di lungo periodo, è stato raggiunto un accordo tra la società Finsalute S.r.l. ("Finsalute"), società controllante Valsoia S.p.A. e il sig. Andrea Panzani, Amministratore Delegato di Valsoia dal 23 aprile 2015 e Direttore Generale nella medesima dal 4 febbraio 2014.

In virtù di tale accordo, il dott. Andrea Panzani si è impegnato a mantenere la carica di Amministratore Delegato e Dirigente di Valsoia sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2028. In particolare, successivamente alla scadenza dalla carica di Amministratore Delegato che avverrà con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025, Panzani si è impegnato ad accettare – qualora candidato da Finsalute – la designazione e l'eventuale nomina ad amministratore da parte dell'assemblea di Valsoia e l'eventuale conferimento di poteri delegati almeno sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2028.

A fronte di tale impegno, Finsalute ha concesso al dott. Panzani una opzione di acquisto di complessive n. 107.000 azioni di Valsoia detenute da Finsalute (le "Azioni") a fronte di un corrispettivo pari al valore nominale di tali Azioni, impegnandosi per l'effetto a vendere le stesse ai termini e condizioni previsti nell'accordo ("Opzione di Acquisto").

In particolare, l'accordo prevede che l'Opzione di Acquisto possa essere esercitata da Panzani in sei tranches (le "Tranches" e ciascuna di esse una "Tranche"), del seguente numero fisso di Azioni:

- i. la prima Tranche, avente ad oggetto n. 21.400 Azioni;
- ii. la seconda Tranche, avente ad oggetto n. 16.050 Azioni;
- iii. la terza Tranche, avente ad oggetto n. 16.050 Azioni;
- iv. la quarta Tranche, avente ad oggetto n. 16.050 Azioni;
- v. la quinta Tranche, avente ad oggetto n. 16.050 Azioni;
- vi. la sesta Tranche, avente ad oggetto n. 21.400 Azioni.

L'Opzione di Acquisto relativa alla prima Tranche poteva essere esercitata nel periodo dal 7 al 30 settembre 2023 ed è stata esercitata in data 15 settembre 2023.

Le Tranches successive possono essere esercitate nel periodo dal 1° al 10 dicembre di ciascun anno ricompreso fra il 2024 e il 2028 inclusi (di seguito, il "Periodo di Esercizio").

Condizione per l'esercizio di ciascuna Tranche oggetto dell'Opzione di Acquisto è che Panzani rivesta, alla data di esercizio dell'Opzione di Acquisto, la carica di Amministratore Delegato e/o di dirigente di Valsoia.

L'accordo è valido ed efficace sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2028.

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 2022, l'Assemblea ha approvato lo Stock Option Plan 2022-2025 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. Tale piano si concluderà con l'approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2024 e le opzioni maturate dai beneficiari potranno essere esercitate entro il 31 dicembre 2026. Gli obiettivi che la Società si prefigge di raggiungere mediante il Piano di Stock Option 2022-2025 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 beneficiari dello Stock Option Plan agli interessi degli azionisti nella creazione di valore per la Società.

Condizione essenziale per l'esercizio dei Diritti d'Opzione per la sottoscrizione delle relative Azioni è che, dalla data di attribuzione dei Diritti d'Opzione sino al momento della sottoscrizione delle Azioni, il beneficiario 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.

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 2022-2025 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 attribuiti annualmente);
- obiettivo 2 (per il restante 50% dei Diritti d'Opzione attribuiti 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 2022-2025) conseguito dalla Società nell'esercizio ad esame, confrontato con il valore dell'EBITDA Rettificato dell'esercizio precedente. Per il primo esercizio di applicazione (2022) si è fatto riferimento all'EBITDA come risultante dal Bilancio chiuso al 31 dicembre 2021 rettificato come risultante dal Bilancio chiuso al 31 dicembre 2021. 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.

Di seguito vengono riassunte le informazioni più significative del Piano di Stock Option 2022-2025, come illustrate nel documento informativo disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo www.valsoiaspa.com, cui si rinvia per maggiori dettagli:

- il Piano di Stock Option 2022-2025 è 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; sono ricompresi tra questi anche i dirigenti che ricoprano anche la carica di amministratore dell'Emittente o di sue controllate;
- è previsto che vengano attribuiti un totale di n. 200.000 diritti di opzione, che daranno il diritto di sottoscrivere n. 200.000 azioni di nuova emissione della Società ad un prezzo di sottoscrizione pari ad Euro 0,33, vale a dire a valore nominale, condizionatamente al raggiungimento di obiettivi predeterminati;
- i tempi di esercizio sono quelli indicati alla successiva lett. k);
- i nominativi dei beneficiari ed il numero dei diritti di opzione loro attribuiti sono stati determinati dal Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2022, tenuto conto anche delle funzioni svolte dal singolo assegnatario e delle responsabilità a questi assegnate, nonché del relativo contributo allo sviluppo dell'attività della Società.

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 2022-2025 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 2022-2025, in data 14 novembre 2022, il Consiglio di Amministrazione della Società ha attribuito a ciascun beneficiario un numero complessivo di Diritti d’Opzione, suddivisi fra ciascuno dei tre esercizi sociali 2022-2023-2024 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 attribuiti, e la data di approvazione da parte dell’Assemblea dei soci del bilancio di esercizio riferito a ciascun anno ricompreso nel triennio 2022-2024.

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 attribuiti, e la data di approvazione da parte dell’Assemblea dei soci del bilancio di esercizio che si chiuderà il 31.12.2024.

Tali diritti verranno esercitati:

- con riferimento al “Periodo di Esercizio 1”, i beneficiari potranno esercitare quanto da loro maturato nell’anno 2022 soltanto a far tempo dalla data di approvazione del bilancio della Società relativo all’esercizio che si chiuderà il 31/12/2022, ed entro e non oltre il 31/12/2025; con riferimento a quanto da loro maturato nell’anno 2023 i beneficiari potranno esercitare soltanto a far tempo dalla data di approvazione del bilancio della Società relativo all’esercizio che si chiuderà il 31/12/2023 ed entro e non oltre il 31/12/2025; con riferimento a quanto da loro maturato nell’anno 2024 i beneficiari potranno esercitare soltanto a far tempo dalla data di approvazione del bilancio della Società relativo all’esercizio che si chiuderà il 31/12/2024 ed entro e non oltre il 31/12/2025.
- con riferimento al “Periodo di Esercizio 2”, i beneficiari 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 31/12/2024, ed entro e non oltre il 31/12/2026.

Lo Stock Option Plan 2022-2025 prevede la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di consentire, a proprio discrezionale ed insindacabile giudizio, l’esercizio totale o parziale del Diritto d’Opzione anche nel caso di mancato raggiungimento degli Obiettivi.

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 2022-2025 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 2022-2025:

(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 del Beneficiario, i Diritti d'Opzione attribuiti, 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, il beneficiario 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 a € 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.

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

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.