



RELAZIONE

SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF

Data di approvazione della Relazione: 22 febbraio 2022

Relazione sulla Remunerazione

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato, (il “**Testo Unico della Finanza**” o anche “**TUF**”) e in conformità al disposto di cui all’art. 84-*quater* del regolamento adottato con Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, introdotto con la successiva Delibera Consob n. 18094 del 23 dicembre 2011 (il “**Regolamento Emittenti**”).

La presente Relazione si compone di due Sezioni.

Nella Sezione I, denominata “Politica di remunerazione 2022”, sono illustrate la Politica di remunerazione per il 2022 (la “**Politica di remunerazione 2022**” o “**Politica**”) e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa. La Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22 febbraio 2022 su proposta del comitato per la remunerazione (il “**Comitato**”) istituito ai sensi del Codice di Autodisciplina delle società quotate (il “**Codice di Autodisciplina**”). La Politica è sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea annuale degli Azionisti.

Nella Sezione II, “Compensi esercizio 2021” sono rappresentate e illustrate le singole voci che compongono la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche come corrisposta a tali soggetti da Eukedos e dalle società da quest’ultima controllate, nel corso dell’esercizio 2021. La Sezione II è sottoposta al voto non vincolante dell’Assemblea annuale degli Azionisti.

La seconda sezione fornisce, nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, nonché in forma aggregata, per i Dirigenti con responsabilità strategiche:

a) un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la Politica di remunerazione 2022;

b) un prospetto dei compensi corrisposti nell’esercizio 2021 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da Eukedos e dalle società dalla stessa controllate o alla stessa collegate;

c) le partecipazioni detenute nella Società.

Sezione I - Politica di remunerazione 2022

Premessa

In data 30 marzo 2015 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazione, aveva deliberato di adottare una Politica per la remunerazione improntata alle migliori prassi di mercato per quanto riguarda gli aspetti procedurali e i principi fondamentali relativi alla composizione della remunerazione degli Amministratori Delegati e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ritenendo opportuno, in considerazione dell'imminente rinnovo degli organi sociali, rimettere al nuovo organo amministrativo ogni decisione relativa alla definizione dei criteri per la determinazione della remunerazione dei predetti soggetti e delle condizioni relative al pagamento e all'eventuale restituzione delle componenti variabili di tale remunerazione.

Il nuovo Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea dei Soci del 30 aprile 2015, aveva istituito al suo interno un nuovo Comitato che, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del piano industriale 2016-2019, aveva definito una nuova politica, la quale prevede per gli Amministratori Delegati che ricoprono la funzione di CEO e CFO l'attribuzione di una componente variabile di remunerazione la cui corresponsione è subordinata al raggiungimento di obiettivi di *performance*, da determinarsi secondo criteri coerenti con gli obiettivi strategici indicati nel predetto piano industriale 2016-2019. Tale nuova Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30 marzo 2016 e ratificata dall'Assemblea dei Soci tenutasi il 29 Aprile 2016. Il Comitato per la Remunerazione non ha ritenuto, nel corso del 2017, necessario apportare modifiche a quella Politica, ma solo definire gli obiettivi specifici che regolano la componente variabile di remunerazione per gli Amministratori Delegati che ricoprono la funzione di CEO e CFO per l'anno 2017. Lo stesso ha fatto il nuovo Comitato per la Remunerazione insediatosi il 30 Aprile 2018 dopo l'elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione avvenuta nell'Assemblea degli Azionisti dello stesso giorno.

In considerazione dell'assenza, nel corso del 2018, del 2019 e del 2020, di un dirigente che ricopre la funzione di CFO, il Comitato per la Remunerazione, pur confermando la validità di una Politica per la Remunerazione che prevede un sistema di incentivazione anche per il CFO, nelle Raccomandazioni inviate al Consiglio di Amministrazione più volte nel corso del 2020 e per ultimo nelle Raccomandazioni inviate al Consiglio di Amministrazione in data 7 Ottobre 2020, ha suggerito di confermare il valore del bonus a disposizione del CFO senza però fissare degli obiettivi specifici in attesa che la Società decida, eventualmente, di procedere alla nomina di un dirigente che ricopra la funzione di CFO. Il Consiglio di Amministrazione della Società, in data 27 Ottobre 2020, ha approvato quella Raccomandazione. A far data dal 2 novembre 2020 la funzione di CFO è ricoperta dal dott. Stefano Romagnoli ed ad oggi tale carica risulta confermata.

1.1. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della politica delle remunerazioni

Assemblea dei soci

In materia di remunerazioni, l'Assemblea dei soci:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.;
- esprime il proprio voto sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, predisposta dal Consiglio di Amministrazione. Tale voto è vincolante per quanto riguarda la 'prima sezione' ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, non vincolante relativamente alla 'seconda sezione' della relazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF.;

- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* Tuf.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale;
- costituisce al proprio interno un comitato per la remunerazione, di cui almeno un componente sia in possesso di una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi da parte del Consiglio al momento dell'istituzione del Comitato;
- definisce la remunerazione degli Amministratori Delegati e degli altri amministratori investiti di particolari cariche;
- approva la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, da sottoporre all'Assemblea annuale dei soci;
- predispone, con l'ausilio del Comitato, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF;
- attua i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato, su delega dell'Assemblea dei soci, se deliberati.

Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 9 Giugno 2021, ha provveduto a nominare, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il Comitato per la Remunerazione nelle persone degli Amministratori indipendenti Pasquale Palmieri e Pierluigi Rosa;

L'attuale composizione del Comitato per la Remunerazione è in linea con la raccomandazione del codice di autodisciplina che prevede che almeno un componente possieda un'esperienza in natura finanziaria o di politiche retributive, individuato nel consigliere Pasquale Palmieri, che ha assunto anche la presidenza del Comitato.

Nel corso del 2021 il Comitato per la Remunerazione si è riunito il 11 Marzo, il 13 Aprile, il 21 Giugno, il 30 Luglio ed il 27 Settembre. Alle riunioni ha partecipato anche il presidente del collegio sindacale.

I lavori del Comitato sono disciplinati da un regolamento, approvato, in data 3 Luglio 2017, dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta dello stesso Comitato.

Prossimo CdA discuterà l'approvazione del regolamento revisionato dal Comitato nella seduta del 30 luglio 2021

Le riunioni si svolgono in forma collegiale, anche in video o audio-conferenza e sono regolarmente verbalizzate. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione. Alle riunioni partecipa inoltre il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco designato da quest'ultimo; possono altresì intervenire, ove preventivamente invitati, i rappresentanti delle funzioni aziendali ed esperti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile per lo svolgimento della riunione.

Il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.

Funzioni attribuite al Comitato per la Remunerazione

Ai sensi della raccomandazione 25 del Codice di Autodisciplina, il Comitato:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli Amministratori Delegati, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli Amministratori Delegati e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Collegio Sindacale

In materia di remunerazione il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche.

Il Presidente del Collegio Sindacale è invitato a partecipare alle riunioni del Comitato.

1.2. Esperti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Nella predisposizione della Politica di remunerazione la Società non si è avvalsa di consulenti esterni. Il consulente Villa & Partners ha condotto nel 2015 un'indagine retributiva che ha costituito e costituisce la base per la determinazione della componente fissa e del suo rapporto con la componente variabile della remunerazione degli Amministratori Delegati e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

1.3. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base, durata ed eventuali cambiamenti rispetto alla politica da ultimo sottoposta all'Assemblea degli Azionisti

1.3.1 Finalità della Politica

La Politica persegue i seguenti obiettivi:

- attrarre, trattenere e motivare un management dotato di elevate qualità professionali;
- allineare gli interessi del management e degli azionisti;
- promuovere la creazione di valore per la Società e per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

1.3.2 Principi cui si ispira la Politica

I principi cui si ispira la Politica relativamente agli amministratori che siano investiti di deleghe gestionali sono desunti dalla raccomandazione 27 del Codice di Autodisciplina e sono di seguito riportati:

- a) la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di Eukedos, tenuto anche conto del settore di attività in cui opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- c) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore (o del dirigente) nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- d) gli obiettivi di performance - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per eventuali piani di remunerazione basati su azioni) - sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- e) la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione; la misura di tale porzione e la durata del differimento sono coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
- f) sono previste intese contrattuali che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;
- g) l'indennità eventualmente prevista per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

Gli altri componenti del consiglio di amministrazione - ivi inclusi consiglieri qualificabili come amministratori esecutivi ai sensi del Codice di Autodisciplina e diversi dagli Amministratori Delegati che ricoprono la funzione di CEO e CFO – così come eventuali Dirigenti con responsabilità strategiche, sono remunerati con un compenso fisso annuo, il cui ammontare è commisurato all'impegno loro richiesto, anche tenuto conto di eventuali deleghe ad essi attribuite.

1.3.3 Durata della Politica

La durata della presente Politica è annuale.

1.3.4 Variazioni rispetto alla politica di remunerazione del 2021

I principi indicati nel precedente paragrafo 1.3.2 sono allineati a quelli indicati nella Politica di remunerazione sottoposta all'Assemblea dei soci nel 2021. Rispetto al passato, ed in coerenza con l'anno precedente, alcuni di tali principi - in particolare, quelli contemplati alle lettere a), b), c), d), e g) - hanno trovato concreta applicazione nella presente Politica, mentre i principi di cui alle lettere e) ed f) non trovano concreta attuazione per i motivi che saranno di seguito illustrati.

Si segnala che la Politica, rispetto alla versione approvata, con il voto favorevole del 100% del capitale presente nell'Assemblea degli Azionisti del 31 maggio 2021, è stata oggetto di revisione da parte della Società esclusivamente al fine di recepire le modifiche normative e regolamentari apportate, in particolare, all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e all'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

1.3.5 Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti della Società

Nella determinazione della Politica di Remunerazione si è tenuto conto dei compensi e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società e, in particolare, del criterio per la definizione del pacchetto economico, parametrato:

- (i) alla specializzazione professionale;
- (ii) al ruolo organizzativo ricoperto;
- (iii) alle responsabilità,

criterio che mira, tra l'altro, a determinare le remunerazioni dei componenti degli organi sociali in modo armonico e coerente con le condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando di generare situazioni di squilibrio ingiustificato.

1.4. 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

1.4.1. Consiglio di Amministrazione

I componenti del consiglio di amministrazione sono remunerati con un compenso fisso annuo, il cui ammontare è commisurato all'impegno loro richiesto; per i consiglieri che partecipano ai comitati costituiti all'interno del consiglio (comitato per il controllo e rischi, comitato per le nomine e la remunerazione e comitato per le operazioni con parti correlate) è prevista una remunerazione supplementare, stabilita dal Consiglio di Amministrazione, che è commisurata all'attività presumibilmente richiesta data la tipologia del comitato e al ruolo svolto all'interno del comitato stesso. Le spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico vengono rimborsate a piè di lista e previa presentazione dei documenti giustificativi della spesa.

1.4.2. Amministratori Delegati che ricoprono la funzione di CEO e CFO

La remunerazione degli Amministratori Delegati che ricoprono la funzione di CEO e CFO è determinata secondo le migliori pratiche seguite per incarichi analoghi da società operanti nel medesimo settore in cui opera Eukedos S.p.A. ed è composta:

- i) da una componente fissa annuale, determinata anche sulla scorta di un'analisi di *benchmarking* condotta da un consulente su posizioni manageriali comparabili e comunque in misura tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui infra;
- ii) da una componente variabile, su base annuale, erogabile solo al manifestarsi di una crescita del valore dell'Azienda nel medio periodo e che è correlata al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati. Tali obiettivi sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore nell'anno di riferimento per la Società e per gli azionisti;
- iii) da *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali.
- iv) dalle coperture assicurative menzionate al paragrafo 1.12 della presente Relazione.

La componente variabile destinata a ciascun amministratore esecutivo è determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione nel rispetto dei criteri generali stabiliti dalla presente Politica e non potrà eccedere le seguenti percentuali della componente fissa: CEO: 50%, CFO: 25%.

Non è stato ancora considerato l'inserimento nei contratti con gli Amministratori Delegati e con i dirigenti con responsabilità strategiche di una clausola in base alla quale viene espressamente riconosciuto il diritto della Società di richiedere la restituzione della remunerazione variabile (o di trattenere somme oggetto di differimento) ove la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati (*clawback clause*). Ciò peraltro è giustificato, a giudizio del Consiglio, dal fatto che la valutazione del raggiungimento degli obiettivi quantitativi si fonda su parametri il cui raggiungimento sarà determinabile solamente sulla base dei dati consuntivi che emergeranno con la chiusura del bilancio e dopo la sua approvazione da parte dell'Assemblea. Tale circostanza, unita all'efficace sistema di controllo e di gestione dei rischi implementato dall'Azienda e dai vari organi a questi deputati, rende di fatto remota la possibilità che la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi possa basarsi su dati errati (salvo che vi sia dolo, nel qual caso la Società potrà attivare altri rimedi). Quindi, anche in considerazione del limitato numero di soggetti al momento interessati da questa Politica per la Remunerazione, non si è ritenuto necessario procedere alla modifica dei contratti già in essere con gli Amministratori Delegati e con i dirigenti con responsabilità strategiche.

Il riconoscimento della componente variabile della remunerazione è legato al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, che possono essere differenziati per ciascun destinatario e sono stabiliti sulla base dei criteri indicati nel successivo paragrafo 1.6:

Si fa presente che alla data di approvazione della presente Politica, il dott. Stefano Romagnoli riveste la funzione di CFO.

1.4.3. Dirigenti con responsabilità strategiche

Nel corso dell'esercizio 2021 la dottoressa Francesca Bartoli è risultata annoverabile tra i Dirigenti con responsabilità strategiche in quanto Dirigente preposto alla Redazione dei documenti contabili societari e remunerata con un compenso aggiuntivo pari ad Euro 10.000 annui pro rata temporis.

Si segnala che poiché a partire dal mese di Febbraio 2021 la dottoressa Bartoli risulta assente per maternità, il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 19 Marzo 2021 ha provveduto a nominare il dott. Stefano Romagnoli quale Dirigente Preposto alla Relazione dei documenti contabili e societari riconoscendo una remunerazione pari ad Euro 10.000,00 annui pro rata temporis (diecimila/00).

Alla data di approvazione della presente Politica delle Remunerazioni, pertanto, il dott. Romagnoli è annoverabile tra i dirigenti con responsabilità strategiche diversi dagli Amministratori Delegati.

1.4.4. Membri dell'Organo di Controllo

La retribuzione annuale dei componenti del Collegio Sindacale è stata fissata, ai sensi dell'articolo 2402 cod. civ., dall'Assemblea dei soci.

Tale retribuzione, approvata con delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 31 maggio 2021, pari a Euro 15.000 per il Presidente del Collegio Sindacale e Euro 10.000 per ogni altro Sindaco Effettivo, è stata determinata in linea con quella di altre società di dimensioni e risultati economici comparabili.

1.4.5. Eventuali deroghe alla Politica di Remunerazione

Sebbene la Società non sia in linea di principio favorevole a procedere a deroghe ai principi che informano la propria Politica di Remunerazione, laddove ricorrano circostanze eccezionali - quali, ad esempio, l'esigenza di attrarre e/o trattenere (in un mercato concorrenziale) figure manageriali chiave ovvero l'esigenza di incentivare le figure manageriali chiave rispetto a specifici obiettivi industriali che, in condizioni contingenti, rivestano peculiare importanza -, sarà comunque possibile procedervi,

applicando la Procedura per Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società tempo per tempo vigente.

La deroga alla Politica di Remunerazione potrà contemplare, *inter alia*, (i) la concessione di un bonus *una tantum* di ingresso a una nuova figura manageriale chiave, (ii) l'attribuzione di un bonus annuale (sostitutivo e/o aggiuntivo rispetto a quello ordinario) parametrato rispetto ad obiettivi *ad hoc* (diversi da quelli di cui al Paragrafo 1.6 che segue) e/o soggetto a diversi criteri di quantificazione.

1.5. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Tutti gli amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche usufruiscono di una copertura assicurativa “*Directors & Officers*”.

Agli Amministratori Delegati e ai dirigenti con responsabilità strategiche possono essere riconosciuti *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali e la stipula di polizze assicurative per infortuni professionali ed extraprofessionali, nonché forme di previdenza e assistenza sanitaria integrativa.

1.6. Descrizione degli obiettivi di performance fissati per l'anno 2022 in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e del legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Gli obiettivi specifici da assegnare agli amministratori delegati per l'esercizio 2022 saranno definiti in coerenza con il *budget* approvato e sulla base dei seguenti parametri:

1. sono identificati almeno due obiettivi quantitativi a valere sui seguenti parametri alternativi, ai quali cumulativamente è assegnato un peso percentuale pari almeno all'80% del valore della componente variabile:
 - a. raggiungimento di un EBITDAR (o alternativamente un EBITDA) in linea con quanto previsto nel budget consolidato annuale;
 - b. raggiungimento degli obiettivi di PFN stabiliti dal Budget annuale purché nel rispetto di alcuni parametri (ad esempio un livello di TPO – *Trade Payable Overdue* – che non si distacchi significativamente dal *trend* dell'ultimo semestre) che consentano un'adeguata rappresentazione della PFN reale a fine anno;
 - c. (alternativamente ai due precedenti) raggiungimento di un definito rapporto PFN/EBITDAR (o, alternativamente, PFN/EBITDA) dove per la PFN valgono le considerazioni fatte al punto precedente;
 - d. riduzione del fabbisogno di capitale circolante netto;
 - e. miglioramento del TRO (*Trade Receivable Overdue*) per i crediti della Società;
 - f. conclusione di operazioni straordinarie.
2. è identificato un obiettivo qualitativo (discrezionale) al quale è assegnato un peso percentuale pari al massimo al 20% del valore della componente variabile;
3. per gli obiettivi quantitativi, è possibile prevedere, per ogni obiettivo, un'erogazione parziale in caso di “*underperformance*” e/o un'erogazione anche superiore nel caso di “*overperformance*” rispetto allo specifico valore assegnato al singolo obiettivo;
4. per l'obiettivo qualitativo non può essere previsto il caso di “*overperformance*”, ma potrebbe prevedersi il caso di “*underperformance*” che quindi potrebbe consentire un'erogazione parziale del valore connesso a tale obiettivo.

5. Il bonus a disposizione della remunerazione degli obiettivi definiti sarà comunque pagabile solo ed esclusivamente se si potrà verificare la capacità della gestione aziendale di realizzare nell'anno una performance capace di contribuire concretamente alla crescita di medio periodo del valore dell'Azienda.

1.7. 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

Considerata la analitica e chiara determinazione e descrizione degli obiettivi di performance cui è legata la corresponsione delle componenti variabili, come descritta nel paragrafo 1.6, non si rende necessario l'utilizzo di particolari criteri per la loro valutazione. A consuntivo i risultati raggiunti nel periodo di riferimento saranno confrontati con gli obiettivi assegnati (in relazione al peso e al livello di risultato attribuito) e di conseguenza verrà determinato l'esatto ammontare delle componenti variabili.

1.8. Informazioni volte ad evidenziare il contributo della Politica di remunerazione, in particolare della Politica in materia di componenti variabili, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine della società e alla sostenibilità

A giudizio degli Amministratori, la Politica delle remunerazioni adottata è coerente con il perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore e della sostenibilità in un orizzonte di medio-lungo periodo. In particolare, gli obiettivi di *performance* ai quali è legata l'assegnazione della componente variabile della remunerazione degli Amministratori Delegati e/o dei dirigenti con responsabilità strategiche sono stati identificati in coerenza con l'obiettivo di mantenere nel tempo l'equilibrio finanziario e di garantire la corretta gestione dei rischi secondo gli obiettivi strategici contenuti nel Business Plan 2023-2027. Per tale motivo, il Consiglio di Amministrazione ha deciso di non prevedere, allo stato, che la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione sia differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione.

La fissazione di un obiettivo qualitativo con un peso percentuale fino al 20% della componente variabile della remunerazione consentirà di perseguire obiettivi di sostenibilità in linea con gli obiettivi strategici della Società.

1.9. 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*

Non sono attualmente previsti sistemi di pagamento differito.

1.10. 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

Non sono attualmente previsti sistemi di incentivazione basati su strumenti finanziari.

1.11. 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

L'indennità eventualmente prevista per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo o per lo scioglimento del rapporto di lavoro è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi due annualità di remunerazione fissa. Tale indennità non sarà comunque corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

Allo stato, non sono stati stipulati accordi tra Eukedos e gli Amministratori o i Dirigenti con responsabilità strategiche che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Resta fermo quanto eventualmente previsto da norme e contratti collettivi applicabili.

1.12. Coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono previste coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie per i membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale; la Società ha stipulato una polizza assicurativa denominata "*Director & Officer*" la quale fornisce a amministratori, sindaci, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche, sia della Società che delle entità dalla stessa controllate o partecipate, una copertura assicurativa contro la responsabilità civile derivante da atti posti in essere nell'esercizio delle proprie funzioni.

Per i dirigenti non sono riconosciute coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie.

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

Non è prevista una particolare politica di remunerazione per gli amministratori indipendenti in quanto tali, il cui compenso è stabilito in misura uguale a quello degli altri amministratori non esecutivi.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 9 giugno 2021 e per tutta la durata della carica, ha deliberato, con il parere favorevole del Collegio Sindacale: (a) di riconoscere al *lead independent director* un compenso annuo lordo di euro 5.000,00; (ii) di riconoscere a ciascun membro del Comitato Controllo e Rischi un compenso annuo lordo di euro 5.000,00; (iii) di riconoscere a ciascun membro del Comitato per la Remunerazione e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate un gettone di presenza pari a euro 1.000,00.

1.14. Informazioni sull'eventuale *benchmarking* con le politiche retributive di altre società

Il Comitato per la Remunerazione, al fine della predisposizione delle proposte di remunerazione presentate al Consiglio di Amministrazione, ha utilizzato un'analisi di *benchmarking* con le politiche retributive di altre società, fornita dal consulente Villa & Partners nel 2015. Il Comitato aveva preventivamente verificato che il predetto consulente risulta in possesso delle caratteristiche di indipendenza indicate dal Codice di Autodisciplina.

Il Comitato per la Remunerazione riunitosi il 30 luglio 2021 ha deliberato di mantenere valido il risultato di tale indagine per l'anno in corso, proponendosi di rianalizzarlo nella prospettiva del 2023.

Sezione II - Compensi esercizio 2021

Si riportano nella seguente sezione i compensi corrisposti nel 2021, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, agli Amministratori, ai membri del Collegio Sindacale e ai dirigenti con responsabilità strategiche, dalla Società e da società da quest'ultima controllate.

Si fa presente che:

- nell'esercizio 2021, oltre agli Amministratori Delegati, come indicato sopra al punto 1.4.3 della Sezione I, la dottoressa Francesca Bartoli e il dottor Stefano Romagnoli risultano essere gli unici dirigenti con responsabilità strategiche;
- come illustrato nella premessa della Sezione I della presente Relazione, per l'esercizio 2021 il Consiglio di Amministrazione, in coerenza con quanto stabilito al punto 1.4.2, ha deliberato di assegnare agli Amministratori Delegati che ricoprono la carica di CEO e CFO una remunerazione variabile basata sul raggiungimento degli obiettivi indicati sopra al punto 1.6.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti CONSOB, si allega inoltre la Tabella n. 1 di cui allo Schema 7-ter dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, relativa alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche.

1. Coerenza dei compensi corrisposti con la Politica di Remunerazione 2021

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 4, lettera a), si riportano di seguito gli obiettivi di performance fissati per gli Amministratori Delegati in applicazione della Politica di Remunerazione 2021.

In linea con quanto previsto nel precedente 1.4.2 ed applicando solamente alcune leggere modifiche che non modificano la logica, i principi e le finalità della Politica approvata dall'Assemblea per l'anno 2021, ma capaci di meglio tenere in considerazione l'eccezionalità dell'anno che il management si è trovato ad affrontare, il riconoscimento della componente variabile della remunerazione degli Amministratori Delegati che ricoprono la funzione di CEO e CFO è legato al raggiungimento di specifici obiettivi di performance che, per l'anno 2021, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione della società in data 29 Settembre 2021, che a titolo informativo si riporta di seguito:

per quanto attiene alla Raccomandazione sugli obiettivi da assegnare a CEO ed al CFO per l'anno 2021, in linea con quanto stabilito dalla Politica per la Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti della Società, per rendere stimolanti gli obiettivi da raggiungere, tenendo conto dell'attuale contesto pandemico, il Comitato ha ritenuto di formulare la seguente raccomandazione:

- Per il **CEO** per il quale il Compenso variabile Massimo resta stabilito in **Euro 120.000,00**, si suggerisce una soglia di attivazione degli obiettivi individuali individuata da EBITDA Consolidato 2021 pari o superiore a zero, al cui mancato raggiungimento il sistema degli obiettivi risulterebbe inattivabile.

Obiettivi da proporre al CDA a seguito del superamento della soglia di attivazione:

- il riconoscimento in favore del CEO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al **20%** dell'Importo Massimo, come definito in precedenza, al raggiungimento di un EBITDA Consolidato 2021 pari o superiore a zero

- il riconoscimento in favore del CEO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al **20%** dell'Importo Massimo, come definito in precedenza, nel caso in cui il tasso di occupazione medio del mese di Dicembre 2021 di tutte le strutture risultasse pari o superiore all'80%

- il riconoscimento in favore del CEO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al **20%** dell'Importo Massimo, come definito in precedenza, nel caso di covenants non rispettati ma rinegoziati al costo max dell'0.5%

- il riconoscimento in favore del CEO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al **20%** dell'Importo Massimo, come definito in precedenza, allo start-up entro il 31.12.2021 di almeno uno dei tre cantieri (Ghisalba, Vernate, Cornaredo) come previsto da precedente pianificazione

- il riconoscimento in favore del CEO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al **10%** dell'Importo Massimo, come definito in precedenza, al raggiungimento della vendita della struttura Domus Pacis o, in alternativa, all'ottenimento di un finanziamento di pari importo entro il 31.10.2021

- il riconoscimento in favore del CEO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al **10%** dell'Importo Massimo, come definito in precedenza, al raggiungimento al 31.12.2021 di Crediti consolidati non superiori al 15% del totale Ricavi consolidati.

- Per il **CFO** per il quale il Compenso variabile Massimo resta stabilito in **Euro 30.000,00**, si suggerisce una soglia di attivazione degli obiettivi individuali rappresentata da EBITDA Consolidato 2021 pari o superiore a zero, al cui mancato raggiungimento il sistema degli obiettivi risulterebbe inattivabile.

Obiettivi da proporre al CDA a seguito del superamento della soglia di attivazione:

- il riconoscimento in favore del CFO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al **25%** dell'Importo Massimo, come definito in precedenza, al raggiungimento al 31.12.2021 di uno scaduto consolidato vs Fornitori non superiore al 30% del Debito consolidato vs Fornitori alla stessa data. Gli altri Debiti consolidati, ad eccezione del contestato, dovranno esser pari a zero ;

- il riconoscimento in favore del CFO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al **25%** dell'Importo Massimo, come definito in precedenza, al raggiungimento al 31.12.2021 di una incidenza ONF/PFN media ridotta di almeno il 10% rispetto al 31.12.2020

- il riconoscimento in favore del CFO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al **20%** dell'Importo Massimo, come definito in precedenza, nel caso di covenants non rispettati ma rinegoziati al costo max dell'0.5%

- il riconoscimento in favore del CFO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al **20%** dell'Importo Massimo, come definito in precedenza, al raggiungimento della vendita della struttura Domus Pacis o,

in alternativa, all'ottenimento di un finanziamento di pari importo entro il 31.10.2021

- il riconoscimento in favore del CEO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al **10%** dell'Importo Massimo, come definito in precedenza, allo start-up entro il 31.12.2021 di almeno uno dei tre cantieri (Ghisalba, Vernate, Cornaredo) come previsto da precedente pianificazione.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 22.02.2022, ha proceduto, su proposta del Comitato, alla verifica del raggiungimento degli obiettivi, come sopra indicati, sulla base dei risultati indicati nel progetto di bilancio 2021 approvato in pari data. Da tale verifica è emerso quanto segue (altresì per comodità riportato in allegato):

- in merito ai singoli obiettivi assegnati al CEO per l'anno 2021

Determinazione compenso variabile anno 2021
VERBALE CDA 27.09.2021 - PUNTO 2)

condizione verificatasi
 condizione NON verificatasi

CEO

IMPORTO CALCOLATO

Totale compenso variabile calcolato per l'anno 2021

96.000,00

Importo massimo compenso variabile	120.000	da VERBALE CDA 27.09.2021 - PUNTO 2)
------------------------------------	---------	---

PREREQUISITO		
EBITDA consolidato 2021	PARI O SUPERIORE A ZERO	da VERBALE CDA 27.09.2021 - PUNTO 2)
EBITDA OPERATIVO CONSOLIDATO 31.12.2021	ok maggiore di zero	
check prerequisite	RISPETTATO	

Componente relativa a Ebitda		
% compenso variabile da politica sulla remunerazione	20	da VERBALE CDA 27.09.2021 - PUNTO 2)
EBITDA consolidato 2021	PARI O SUPERIORE A ZERO	
EBITDA OPERATIVO CONSOLIDATO 31.12.2021	ok maggiore di zero	
% riconosciuta per l'anno 2021	20%	24.000,00

Componente relativa al tasso di occupazione		
<i>% compenso variabile da politica sulla remunerazione</i>	20	da VERBALE CDA 27.09.2021 - PUNTO 2)
tasso di occupazione medio del mese di Dicembre 2021 di tutte le strutture	pari o superiore a 80%	
tasso di occupazione medio del mese di Dicembre 2021 di tutte le strutture	73%	
<i>% riconosciuta per l'anno 2021</i>	0	-

Componente relativa ai covenants		
<i>% compenso variabile da politica sulla remunerazione</i>	20	da VERBALE CDA 27.09.2021 - PUNTO 2)
covenants non rispettati ma rinegoziati al costo massimo dello 0,5%		
covenants non rispettati ma rinegoziati al costo massimo dello 0,5%	covenants rispettati	
<i>% riconosciuta per l'anno 2021</i>	20%	24.000,00

Componente relativa ai cantieri		
<i>% compenso variabile da politica sulla remunerazione</i>	20	da VERBALE CDA 27.09.2021 - PUNTO 2)
start-up entro il 31.12.2021 di almeno uno dei tre cantieri (Ghisalba, Vernate, Cornaredo)		
start-up entro il 31.12.2021 di almeno uno dei tre cantieri (Ghisalba, Vernate, Cornaredo)	Start-up di Vernate (vedi inizio lavori)	
<i>% riconosciuta per l'anno 2021</i>	20%	24.000,00

Componente relativa alla Domus		
<i>% compenso variabile da politica sulla remunerazione</i>	10	da VERBALE CDA 27.09.2021 - PUNTO 2)
vendita della struttura immobiliare Domus Pacis o finanziamento di pari importo entro il 31.10.2021		
vendita della struttura immobiliare Domus Pacis o finanziamento di pari importo entro il 31.10.2021	effettuata in data 25 ottobre 2021	
<i>% riconosciuta per l'anno 2021</i>	10%	12.000,00

Componente relativa ai crediti		
<i>% compenso variabile da politica sulla remunerazione</i>	10	da VERBALE CDA
al 31.12.2021 di crediti consolidati non superiori al 15% del totale ricavi consolidati		
al 31.12.2021 di crediti consolidati non superiori al 15% del totale ricavi consolidati	9%	
<i>% riconosciuta per l'anno 2021</i>	10%	12.000,00

- in merito ai singoli obiettivi assegnati al CFO per l'anno 2021

Determinazione compenso variabile anno 2021

VERBALE CDA 27.09.2021 - PUNTO 2)

condizione verificatasi

condizione NON verificatasi

CFO

IMPORTO CALCOLATO

Totale compenso variabile calcolato per l'anno 2021

22.500,00

Importo massimo compenso variabile	30.000	da VERBALE CDA 27.09.2021 - PUNTO 2)
------------------------------------	--------	---

PREREQUISITO		
EBITDA consolidato 2021	PARI O SUPERIORE A ZERO	da VERBALE CDA 27.09.2021 - PUNTO 2)
check prerequisite	EBITDA OPERATIVO CONSOLIDATO 31.12.2021 ok maggiore di zero RISPETTATO	

Componente relativa ai DEBITI VS FORNITORI		
% compenso variabile da politica sulla remunerazione al 31.12.2021 di uno scaduto consolidato vs Fornitori non superiore al 30% del debito consolidato vs fornitori alla stessa data e gli altri debiti consolidati, ad eccezione del contestato, dovranno esser pari a zero	25%	da VERBALE CDA 27.09.2021 - PUNTO 2)
al 31.12.2021 di uno scaduto consolidato vs Fornitori non superiore al 30% del debito consolidato vs fornitori alla stessa data e gli altri debiti consolidati, ad eccezione del contestato, dovranno esser pari a zero % riconosciuta per l'anno 2021	22% scaduto degli altri debiti pari a zero 25%	

7.500,00

Componente relativa a ONF/PFN		
% compenso variabile da politica sulla remunerazione al 31.12.2021 incidenza ONF/PFN media ridotta di almeno il 10% rispetto al 31.12.2020	25	da VERBALE CDA 27.09.2021 - PUNTO 2)
al 31.12.2021 incidenza ONF/PFN media ridotta di almeno il 10% rispetto al 31.12.2020 % riconosciuta per l'anno 2021	non rispettato - incrementata la percentuale 0%	

-

incidenza ONF/PFN

	31.12.2021	31.12.2020
	-3,13%	-2,96%

Componente relativa ai covenants			
% compenso variabile da politica sulla remunerazione covenants non rispettati ma rinegoziati al costo massimo dello 0,5%	20	da VERBALE CDA 27.09.2021 - PUNTO 2)	
covenants non rispettati ma rinegoziati al costo massimo dello 0,5%	covenants rispettati		
% riconosciuta per l'anno 2021	20%		6.000,00
Componente relativa alla Domus			
% compenso variabile da politica sulla remunerazione vendita della struttura immobiliare Domus Pacis o finanziamento di pari importo entro il 31.10.2021	20	da VERBALE CDA 27.09.2021 - PUNTO 2)	
vendita della struttura immobiliare Domus Pacis o finanziamento di pari importo entro il 31.10.2021	effettuata in data 25 ottobre 2021		
% riconosciuta per l'anno 2021	20%		6.000,00
Componente relativa ai cantieri			
% compenso variabile da politica sulla remunerazione start-up entro il 31.12.2021 di almeno uno dei tre cantieri (Ghisalba, Vernate, Cornaredo)	10	da VERBALE CDA 27.09.2021 - PUNTO 2)	
start-up entro il 31.12.2021 di almeno uno dei tre cantieri (Ghisalba, Vernate, Cornaredo)	Start-up di Vernate (vedi inizio lavori)		
% riconosciuta per l'anno 2021	10%		3.000,00

2. Attribuzione di indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro

Nel corso dell'esercizio 2021 non sono stati attribuiti indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Deroche applicate alla Politica

Nel corso dell'esercizio 2021 non sono state applicate deroghe alla Politica.

4. Applicazione di meccanismi di correzione ex post (claw-back e/o malus)

Nel corso dell'esercizio 2021 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile.

5. Variazione della retribuzione e informazioni di confronto

Di seguito è illustrata la variazione annuale:

i) della remunerazione totale dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale

[to be completed: +/- %]	2021	2020	2019	2018	2017	2016		[to be completed: +/- %]	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Iuculano Carlo	236.044,00	244.500,00	248.500,00	256.500,00	302.000,00	242.000,00		Iuculano Carlo	-3%	-2%	-3%	-5%	25%	
Palazzoli Simona	65.208,34	65.500,00	67.500,00	71.500,00	56.000,00	56.000,00		Palazzoli Simona	0%	-3%	-6%	28%	0%	0%
Iuculano Antonino	8.333,95	20.000,00	20.000,00	20.000,00	23.000,00	21.000,00		Iuculano Antonino	-58%	0%	0%	-13%	10%	
Sismondi Viola (*)	50.671,73	28.730,00						Sismondi Viola (*)	76%	0%				
Funagalli Laura (**)	17.083,35	20.000,00	20.000,00	13.333,00				Funagalli Laura (**)	-15%	0%	50%			
Del Vecchio Giovanni	14.493,95	36.000,00	37.000,00	48.000,00	41.873,00	33.712,00		Del Vecchio Giovanni	-60%	-3%	-23%	15%	24%	
Rosa Pierluigi (**)	28.083,27	31.000,00	35.000,00	29.667,00				Rosa Pierluigi (**)	-9%	-15%	18%			
Di Lorenzo Marco	12.416,65	31.000,00	33.000,00	43.000,00	33.539,00	28.689,00		Di Lorenzo Marco	-60%	-6%	-23%	27%	18%	
Giannino Riccardo	15.000,00	15.000,00	15.000,00	15.000,00	15.000,00	15.000,00		Giannino Riccardo	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Bandettini Lorenzo (**)	10.616,67	16.450,00	16.450,00	13.117,00				Bandettini Lorenzo (**)	-35%	0%	25%			
Sgambati Maddalena	10.000,00	13.206,00	14.275,00	10.000,00	16.000,00	16.000,00		Sgambati Maddalena	-24%	-7%	43%	-38%	0%	
Andrea Manenti	10.338,33							Andrea Manenti						
Luca Golfieri	8.750,00							Luca Golfieri						
Pasquale Palmieri	13.583,24							Pasquale Palmieri						
Barbara Maiani	8.750,00							Barbara Maiani						
Gilles Cervoni	10.750,00							Gilles Cervoni						
Philippe Tapié	8.750,00							Philippe Tapié						

ii) dei risultati del Gruppo (variazione % annuale)

[to be completed: +/- %]	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Ricavi	45.179	46.990	53.360	52.567	51.665	50.210
Ebitda gestionale	2.609	1.104	4.980	4.231	3.959	3.630
Utili	570	-1.924	578	1.017	2.150	126

[to be completed: +/- %]	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Ricavi	-4%	-12%	2%	2%	3%	
Ebitda gestionale	136%	-78%	18%	7%	9%	
Utili	-130%	-433%	-43%	-147%	-1806%	

6. Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla presente Sezione II dell'esercizio precedente

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 31 maggio 2021 ha approvato la Sezione II della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2020 con il voto favorevole del 100,00% del capitale presente.

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

NOME E COGNOME	CARICA	IN CARICA DAL	IN CARICA FINO A	compensi fissi			compensi variabili non equity					Benefici non monetari (5)	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine cariche	
				emolumenti per la carica	retribuzione da lavoro dipendente	totale compensi fissi	compensi per la partecipazione ai Comitati	bonus e altri incentivi	partecipazioni agli utili	totale compensi variabili							
Carlo Iuculano	Presidente e Amm. Delegato	31.05.2021	approvazione bilancio al 31.12.2023														
	compensi nella società che redige il bilancio			236.044	-	236.044	-	-	-	-	-	-	-	-	236.044		
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Totale			236.044	-	236.044	-	-	-	-	-	-	-	-	236.044		
Simona Palazzoli	Amministratore Delegato	31.05.2021	approvazione bilancio al 31.12.2023														
	compensi nella società che redige il bilancio			65.208	-	65.208	-	-	-	-	-	-	-	-	65.208		
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Totale			65.208	-	65.208	-	-	-	-	-	-	-	-	65.208		
Viola Sismondi	Consigliere	31.05.2021	approvazione bilancio al 31.12.2023														
	compensi nella società che redige il bilancio			17.083	-	17.083	-	-	-	-	-	-	-	-	17.083		
	compensi da controllate e collegate			-	-	33.588	-	-	-	-	-	-	-	-	33.588		
	Totale			17.083	-	50.672	-	-	-	-	-	-	-	-	50.672		
Laura Fumagalli	Consigliere	31.05.2021	approvazione bilancio al 31.12.2023														
	compensi nella società che redige il bilancio			17.083	-	17.083	-	-	-	-	-	-	-	-	17.083		
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Totale			17.083	-	17.083	-	-	-	-	-	-	-	-	17.083		
Philippe Tapié	Consigliere	31.05.2021	approvazione bilancio al 31.12.2023														
	compensi nella società che redige il bilancio			8.750	-	8.750	-	-	-	-	-	-	-	-	8.750		
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Totale			8.750	-	8.750	-	-	-	-	-	-	-	-	8.750		
Gilles Cervoni	Consigliere	31.05.2021	approvazione bilancio al 31.12.2023														
	compensi nella società che redige il bilancio			8.750	-	8.750	2.000	-	-	-	-	-	-	-	10.750		
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Totale			8.750	-	8.750	2.000	-	-	-	-	-	-	-	10.750		
Barbara Maiani	Consigliere	31.05.2021	approvazione bilancio al 31.12.2023														
	compensi nella società che redige il bilancio			8.750	-	8.750	-	-	-	-	-	-	-	-	8.750		
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Totale			8.750	-	8.750	-	-	-	-	-	-	-	-	8.750		
Pasquale Palmieri	Consigliere	31.05.2021	approvazione bilancio al 31.12.2023														
	compensi nella società che redige il bilancio			8.750	-	8.750	7.917	-	-	-	-	-	-	2.917	19.583		
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Totale			8.750	-	8.750	7.917	-	-	-	-	-	-	2.917	19.583		
Luca Golfieri	Consigliere	31.05.2021	approvazione bilancio al 31.12.2023														
	compensi nella società che redige il bilancio			8.750	-	8.750	-	-	-	-	-	-	-	-	8.750		
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Totale			8.750	-	8.750	-	-	-	-	-	-	-	-	8.750		
Pierluigi Rosa	Consigliere	31.05.2021	approvazione bilancio al 31.12.2023														
	compensi nella società che redige il bilancio			17.083	-	17.083	11.000	-	-	-	-	-	-	-	28.083		
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	11.000	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Totale			17.083	-	17.083	22.000	-	-	-	-	-	-	-	28.083		
Antonino Iuculano	Consigliere	30.04.2018	approvazione bilancio al 31.12.2020														
	compensi nella società che redige il bilancio			8.333	-	8.333	-	-	-	-	-	-	-	-	8.333		
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Totale			8.333	-	8.333	-	-	-	-	-	-	-	-	8.333		
Marco Di Lorenzo	Consigliere	30.04.2018	approvazione bilancio al 31.12.2020														
	compensi nella società che redige il bilancio			8.333	-	8.333	4.083	-	-	-	-	-	-	-	12.417		
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Totale			8.333	-	8.333	4.083	-	-	-	-	-	-	-	12.417		
Giovanni del Vecchio	Consigliere	30.04.2018	approvazione bilancio al 31.12.2020														
	compensi nella società che redige il bilancio			8.333	-	8.333	4.083	-	-	-	-	-	-	2.083	14.500		
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Totale			8.333	-	8.333	4.083	-	-	-	-	-	-	2.083	14.500		
Riccardo Giannino	Presidente del Collegio Sindacale	31.05.2021	approvazione bilancio al 31.12.2023														
	compensi nella società che redige il bilancio			15.000	-	15.000	-	-	-	-	-	-	-	-	15.000		
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Totale			15.000	-	15.000	-	-	-	-	-	-	-	-	15.000		
Maddalena Sgambati	Sindaco	31.05.2021	approvazione bilancio al 31.12.2023														
	compensi nella società che redige il bilancio			10.000	-	10.000	-	-	-	-	-	-	-	-	10.000		
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Totale			10.000	-	10.000	-	-	-	-	-	-	-	-	10.000		
Andrea Manenti	Sindaco	31.05.2021	approvazione bilancio al 31.12.2023														
	compensi nella società che redige il bilancio			-	-	5.833	-	-	-	-	-	-	-	-	5.833		
	compensi da controllate e collegate			-	-	4.275	-	-	-	-	-	-	-	-	4.275		
	Totale			-	-	10.108	-	-	-	-	-	-	-	-	10.108		
Lorenzo Bandettini	Sindaco	30.04.2018	approvazione bilancio al 31.12.2020														
	compensi nella società che redige il bilancio			-	-	4.167	-	-	-	-	-	-	-	-	4.167		
	compensi da controllate e collegate			-	-	6.450	-	-	-	-	-	-	-	-	6.450		
	Totale			-	-	10.617	-	-	-	-	-	-	-	-	10.617		
(I) Totale compensi nella società che redige il bilancio						456.252		29.083		-	-	-	-	5.000	490.336		
(II) Totale compensi da controllate e collegate						44.313		-		-	-	-	-	-	44.313		
(III) Totale						500.566		29.083		-	-	-	-	5.000	534.649		

(1) Tutti gli amministratori, sindaci e dirigenti dell'Emittente e delle sue controllate, beneficiano di una copertura assicurativa.

La precedente Tabella include anche gli importi dei compensi variabili corrisposti all'Amministratore Delegato che ricopre la funzione di CEO sulla base dei risultati raggiunti nel corso dell'esercizio 2019 e che non erano stati indicati nella Relazione sulla Remunerazione pubblicata nel 2020, in quanto approvati solo dopo l'Assemblea tenutasi ad aprile 2019. Tale importo era stato pari a zero.

Schema n. 7-ter – Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute al 31/12/2020	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31/12/2021	Modalità di possesso	Titolo di possesso
Carlo Iuculano	Presidente del C.d.A.	EUKEDOS SPA	1.279.296,00			-	indiretto	proprietà*
Pasquale Palmieri	Consigliere	EUKEDOS SPA	-			827.795,00	diretto	proprietà

* Indirettamente con Toscofina sas