



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 2023

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 2023”, sono illustrate la Politica di Remunerazione per il 2023 (la “**Politica di Remunerazione 2023**” 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 2023 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 2022” 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 2022. 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 2022 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 2023

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 e 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 Sig. Pasquale Palmieri e Sig. 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 Sig. Pasquale Palmieri, che ha assunto anche la presidenza del Comitato.

Nel corso del 2022 il Comitato per la Remunerazione si è riunito il 18 Febbraio, il 21 Febbraio, il 29 Aprile, il 2 Maggio e il 28 Ottobre. Alle riunioni ha partecipato anche il Presidente del Collegio Sindacale.

I lavori del Comitato sono disciplinati da un regolamento, approvato, in data 6 maggio 2022, dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta dello stesso Comitato.

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 2022

I principi indicati nel precedente paragrafo 1.3.2 sono allineati a quelli indicati nella Politica di Remunerazione sottoposta all'Assemblea dei soci nel 2022. 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.

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 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 quella del 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 così 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.

Non è stato ancora considerato con gli Amministratori Delegati e con i Dirigenti con responsabilità strategiche di prevedere 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 degli accordi 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 attraverso un contratto di collaborazione professionale sottoscritto con la Società in data 31 maggio 2022.

1.4.3. Dirigenti con responsabilità strategiche

Nel corso dell'esercizio 2022 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 è risultata 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). Nel merito, si segnala che in data 31 Maggio 2022 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a riassegnare la posizione di Dirigente Preposto alla Relazione dei documenti contabili e societari alla Dott.ssa Bartoli che ha concluso il suo periodo di maternità, attribuendole una remunerazione pari a Euro 10.000,00 annui (diecimila/00) pro rata temporis.

Alla data di approvazione della presente Politica delle Remunerazioni, pertanto, la dott.ssa Francesca Bartoli 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 2023 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 2023 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. riduzione del fabbisogno di capitale circolante netto;
 - c. miglioramento del DPO e del DSO;
 - d. 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 2024-2027. 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 ad 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 aggiuntivo 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 2022

Si riportano nella seguente sezione i compensi corrisposti nel 2022, 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 2022, 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 2022 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 al 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 2022

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 2022.

In linea con quanto previsto nel precedente 1.4.2 ed applicando solamente alcune leggere modifiche che non variano la logica, i principi e le finalità della Politica approvata dall'Assemblea per l'anno 2022, 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 quella del CFO è legato al raggiungimento di specifici obiettivi di performance che, per l'anno 2022, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione della società in data 6 Maggio 2022, 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 2022, 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 EBITDAR Consolidato 2022 pari o superiore a € 8.297.000,00, al cui mancato raggiungimento il sistema degli obiettivi risulterebbe inattivabile. L'anzidetto importo è determinato al netto dei contributi straordinari (Covid) previsti in budget ai sensi dell'Impairment test.*

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 EBITDAR Consolidato 2022 pari o superiore a € 8.297.000,00, al netto dei contributi straordinari

*- 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 2022 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 **10%** dell'Importo Massimo, come definito in precedenza, nel caso di rispetto dei covenants dei contratti di finanziamento in essere con Iccrea Banca e Chianti Banca*

*- 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 rilascio, entro il 31.12.2022, dai competenti organi della certificazione di Fine Lavori di almeno un cantiere tra i green field acquisiti in Ghisalba, Vernate e Cornaredo; nonché l'avviamento di almeno una corrispondente RSA, avviamento rappresentato dall'ingresso di almeno un ospite entro la data di approvazione del bilancio dell'esercizio 2022 da parte del CdA*

*- 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, alla sottoscrizione nel corso dell'esercizio dei compromessi per l'acquisizione di almeno due strutture*

*- 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 al 31.12.2022 di un tempo medio di pagamento dei crediti commerciali (DSO), calcolati al lordo del relativo fondo svalutazione, di 50 giorni.*

- *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 EBITDAR Consolidato 2022 pari o superiore a 8.297.000,00, al cui mancato raggiungimento il sistema degli obiettivi risulterebbe inattivabile. L'anzidetto importo è determinato al netto dei contributi straordinari (Covid) previsti in budget ai sensi dell'Impairment Test.*

Una volta superata questa soglia di attivazione il Comitato propone al Consiglio di Amministrazione i seguenti obiettivi:

*- il riconoscimento in favore del CFO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al **30%** dell'Importo Massimo, come definito in precedenza, al raggiungimento al 31.12.2022 di un tempo medio di pagamento dei crediti commerciali (DSO), calcolati al lordo del relativo fondo svalutazione, di 50 giorni; nonché di uno scaduto consolidato vs Fornitori non superiore al 15% del debito consolidato vs Fornitori alla stessa data. Lo scaduto degli altri debiti consolidati, ad eccezione del contestato, dovranno essere 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, relativamente al Finanziamento in linea con le previsioni di cash flow dei nuovi cantieri, al conseguimento di:

- i. un rapporto tra il nuovo debito e il valore dei nuovi cantieri da finanziare (appalto e terreno) non inferiore al 60%;
- ii. uno spread sul nuovo debito non superiore all'1,85%;
- iii. un costo di arrangement del nuovo debito non superiore, rispetto al finanziamento accordato, allo 0,80%;

- 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 rilascio, entro il 31.12.2022, dai competenti organi della certificazione di Fine Lavori di almeno un cantiere tra i green field acquisiti in Ghisalba, Vernate e Cornaredo; nonché l'avviamento di almeno una corrispondente RSA, avviamento rappresentato dall'ingresso di almeno un ospite entro la data di approvazione del bilancio dell'esercizio 2022 da parte del CdA.

- il riconoscimento in favore del CFO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al **10%** dell'Importo Massimo, come definito in precedenza, nel caso di rispetto dei covenants dei contratti di finanziamento in essere con Iccrea Banca e Chianti Banca

- il riconoscimento in favore del CFO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al **15%** dell'Importo Massimo, come definito in precedenza, al conseguimento:

- i. di una organizzazione degli uffici preposti idonea ad assicurare l'approvazione assembleare del bilancio d'esercizio, con la presa d'atto della presentazione di quello consolidato, entro il mese di marzo, a decorrere da quelli dell'esercizio 2022;
- ii. della migliore prassi consistente nella appropriata trasmissione della necessaria documentazione almeno 48 ore prima di ogni riunione ai consiglieri di amministrazione (a decorrere dalle sedute successive all'approvazione della raccomandazione in oggetto);
- iii. della migliore prassi consistente nel rendere disponibili i prospetti P&L entro l'ultimo giorno del mese successivo alla data di riferimento

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 22.02.2023, ha proceduto, su proposta del Comitato per la Remunerazione, alla verifica del raggiungimento degli obiettivi, come sopra indicati, sulla base dei risultati indicati nel progetto di bilancio 2022 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 2022

CEO - Obiettivi 2022 - Compenso variabile massimo 120K€		OBBIETTIVO RAGGIUNTO	IMPORTE COMPENSO VARIABILE	DATA DI VERIFICA	NOTE																				
		OBBIETTIVO NON RAGGIUNTO	120.000	31.12.2022																					
			COMPENSO VARIABILE ESERCIZIO 2022																						
			60.000																						
Trigger Point	<p>Trigger point EBITDAR</p> <p>Raggiungere un Ebitdar pari ad euro 8.297 mila determinato riducendo l'Ebitdar di 9.421 mila euro (comprensivo di alcune poste classificate come "straordinarie" nell'impairment test) previsto a budget al netto dei contributi per effetti covid inclusi tra i ricavi pari ad 1.124 mila euro</p>	OBBIETTIVO RAGGIUNTO			<p>9.421 EBITDAR 2022 DA PIANO</p> <p>1.124 Contributi per effetti COVID inclusi nei ricavi</p> <p>8.297 EBITDAR 2022 DA PIANO al netto dei contributi</p> <p>10.316 ebitdar - da bilancio pubblicato MOL (Margine Operativo Lordo)</p> <p>1.124 Contributi per effetti COVID inclusi nei ricavi</p> <p>9.192 MOL al netto dei contributi</p>																				
20%	<p>Target 1 EBITDAR</p> <p>Raggiungere un Ebitdar pari ad euro 8.297 mila determinato riducendo l'Ebitdar di 9.421 mila euro (comprensivo di alcune poste classificate come "straordinarie" nell'impairment test) previsto a budget al netto dei contributi per effetti covid inclusi tra i ricavi pari ad 1.124 mila euro</p>	OBBIETTIVO RAGGIUNTO	24.000		SI VEDA PUNTO PRECEDENTE																				
20%	<p>Target 2 Occupancy rate</p> <p>Raggiungere un'occupazione media delle strutture nel mese di Dicembre 2022 almeno pari al 80%</p> <p>Razionale: L'occupancy rate al 80% può consentire una migliore ripartenza per il 2023.</p>	OBBIETTIVO NON RAGGIUNTO		77,03%	mese di dicembre 2022																				
10%	<p>Target 3 Rispetto dei covenant sui finanziamenti in essere</p> <p>Rispetto dei covenant finanziari previsti dall'attuale contratto di finanziamento con Iorrea Banca e Chianti Banca</p> <p>Razionale: Evitare il costo di eventuali waiver fee ed incrementare la credibilità verso il sistema creditizio</p>	OBBIETTIVO RAGGIUNTO	12.000		PFN/EBITDA + 5 - 31.12.2022 pari a 3 PFN/PN -2 - al 31.12.2022 pari a 1																				
20%	<p>Target 4 Riduzione DSO crediti commerciali</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Actual 2021 Importi in K€</th> <th>Budget 2022 Importi in K€</th> <th>Actual 2022 Importi in K€</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Crediti commerciali lordo FSC (A)</td> <td>6.902</td> <td>6.149</td> <td>5.967</td> </tr> <tr> <td>FSC</td> <td>- 2.963</td> <td>- 2.963</td> <td>- 2.188</td> </tr> <tr> <td>Totale Valore della produzione</td> <td>45.179</td> <td>44.850</td> <td>47.042</td> </tr> <tr> <td>DSO calcolato (su A)</td> <td>56</td> <td>50</td> <td>46</td> </tr> </tbody> </table>		Actual 2021 Importi in K€	Budget 2022 Importi in K€	Actual 2022 Importi in K€	Crediti commerciali lordo FSC (A)	6.902	6.149	5.967	FSC	- 2.963	- 2.963	- 2.188	Totale Valore della produzione	45.179	44.850	47.042	DSO calcolato (su A)	56	50	46	OBBIETTIVO RAGGIUNTO	24.000		
	Actual 2021 Importi in K€	Budget 2022 Importi in K€	Actual 2022 Importi in K€																						
Crediti commerciali lordo FSC (A)	6.902	6.149	5.967																						
FSC	- 2.963	- 2.963	- 2.188																						
Totale Valore della produzione	45.179	44.850	47.042																						
DSO calcolato (su A)	56	50	46																						
20%	<p>Target 5 Nuove acquisizioni</p> <p>Firma del compromesso per acquisizione di almeno 2 strutture nell'anno 2022</p> <p>Razionale: Consentire un adeguato piano di sviluppo</p>	OBBIETTIVO NON RAGGIUNTO			NO NUOVE ACQUISIZIONI NEL 2022																				
10%	<p>Target 6 Completamento green field già acquisiti</p> <p>Completamento di almeno un cantiere tra i green field già acquisiti da parte del gruppo al 31 dicembre 2021 e localizzati in Cornaredo, Ghisalba e Vernate attraverso il rilascio da parte degli organi competenti della certificazione di Fine Lavori entro il 31 dicembre 2022</p> <p>Avviamento di almeno una RSA che verrà realizzata sui green field identificati sulle location Cornaredo, Vernate e Ghisalba attraverso l'ingresso di almeno un ospite entro la data di approvazione, da parte del CdA, del bilancio d'esercizio 2022</p> <p>Razionale: Incrementare il volume di affari del gruppo per garantire un free cash flow operativo in linea con gli impegni di rimborso previsti dai piani di ammortamento per i prossimi esercizi</p>	OBBIETTIVO NON RAGGIUNTO			NESSUN CANTIERE ULTIMATO AL 31 DICEMBRE 2022 COME EVIDENZIATO DAI SAL ANCHE DA BP 23-27 PREVISTE PRIME APERTURE NEL SECONDO SEMESTRE 2023																				

- in merito ai singoli obiettivi assegnati al CFO per l'anno 2022

CF0 - Obiettivi 2022 - Compenso variabile massimo 30K€		OBIETTIVO RAGGIUNTO/ NON RAGGIUNTO	IMPORTO CALCOLATO	DATO DI VERIFICA 31.12.2022	NOTE						
Trigger point		EBITDA									
Trigger Point		Raggiungere un Ebitda pari ad euro 8.297 mila determinato riducendo l'Ebitda di 9.421 mila euro (comprensivo di alcune poste classificate come "straordinarie" nell'impairment test) previsto a budget al netto dei contributi per effetti covid inclusi tra i ricavi pari ad 1.124 mila euro		OBIETTIVO RAGGIUNTO	<table border="1"> <tr> <td>9.421</td> <td>EBITDA 2022 DA PIANO</td> </tr> <tr> <td>- 1.124</td> <td>Contributi per effetti COVID inclusi nei ricavi</td> </tr> <tr> <td>8.297</td> <td>EBITDA 2022 DA PIANO al netto dei contributi</td> </tr> </table>	9.421	EBITDA 2022 DA PIANO	- 1.124	Contributi per effetti COVID inclusi nei ricavi	8.297	EBITDA 2022 DA PIANO al netto dei contributi
9.421	EBITDA 2022 DA PIANO										
- 1.124	Contributi per effetti COVID inclusi nei ricavi										
8.297	EBITDA 2022 DA PIANO al netto dei contributi										
Target 1.1		Riduzione DSO crediti commerciali									
		Actual 2021 Importi in K€	Budget 2022 Importi in K€	Actual 2022 Importi in K€							
Crediti commerciali lordo FSC (A)		6.902	6.149	5.967							
FSC		- 2.963	- 2.963	- 2.188							
Totale Valore della produzione		45.179	44.890	47.042							
DSO calcolato (su A)		56	50	46							
Target 1.2		Miglioramento delle condizioni di pagamento dei fornitori al fine di aumentare il DPO portando l'incidenza degli scaduti commerciali, ad esclusione di quelli contestati, al 15% del valore totale dei debiti verso fornitori									
		Actual 2021 Importi in K€	Budget 2022 Importi in K€	Actual 2022 Importi in K€							
Debiti commerciali		5.945	6.500	5.500							
Debiti commerciali scaduti e dichiarati nella relazione illustrativa 2021		1279	975	1.053							
Incidenza		22%	15%	19%							
Razionale:		Ridurre l'assorbimento di capitale circolante netto della gestione operativa per incrementare la produzione di cassa dell'esercizio									
Target 2		Finanziamento in linea con le previsioni di cash flow dei nuovi cantieri									
Rapporto nuovo debito sul valore dei nuovi cantieri da finanziare (importo dell'appalto + terreno)		60%									
Spread sul nuovo debito		1,85%			NUOVO DEBITO NON DELIBERATO DALLA BANCA						
Costo di arrangment del nuovo debito rispetto al finanziamento accordato		0,80%									
Razionale:		Minimizzare l'assorbimento di cassa per la realizzazione dei cantieri previsti nel piano e migliorare il costo complessivo della raccolta attraverso la negoziazione dei nuovi contratti di finanziamento									
Target 3		Completamento green field già acquisiti									
Completamento di almeno un cantiere tra i green field già acquisiti da parte del gruppo al 31 dicembre 2021 e localizzati in Cornaredo, Ghisalba e Vernate attraverso il rilascio da parte degli organi competenti della certificazione di Fine Lavori entro il 31 dicembre 2022		OBIETTIVO NON RAGGIUNTO			NESSUN CANTIERE ULTIMATO AL 31 DICEMBRE 2022 COME EVIDENZIATO DAI SAL						
Avviamento di almeno una RSA che verrà realizzata sui green field identificati sulle location Cornaredo, Vernate e Ghisalba attraverso l'ingresso di almeno un ospite entro la data di approvazione, da parte del CdA, del bilancio d'esercizio 2022					ANCHE DA BP 23-27 PREVISTE PRIME APERTURE NEL SECONDO SEMESTRE 2023						
Razionale:		Garantire un free cash flow operativo in linea con gli impegni di rimborso previsti dai piani di ammortamento per i prossimi esercizi									
Target 4		Rispetto dei covenant sui finanziamenti in essere									
Rispetto dei covenant finanziari previsti dall'attuale contratto di finanziamento con Icrea Banca e Chianti Banca		OBIETTIVO RAGGIUNTO		3.000	PFN/EBITDA < 5 - 31.12.2022 pari a 3 PFN/PN < 2 - al 31.12.2022 pari a 1						
Razionale:		Evitare il costo di eventuali waiver fee ed incrementare la credibilità verso il sistema creditizio									
Target 5		Obiettivo qualitativo									
Organizzare gli uffici del comparto Amministrazione Finanza e Controllo al fine di garantire l'approvazione del bilancio di esercizio e del bilancio consolidato da parte dell'assemblea dei soci entro il mese di marzo 2023.		OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO		2.500	Obiettivo non completamente raggiunto. Il Comitato ha deliberato quindi un riconoscimento parziale di 2.500 euro.						
Inoltre tutta la documentazione necessaria deve essere inoltrata a tutti i partecipanti con almeno 48 ore di anticipo rispetto alla data dei Consigli di Amministrazione. Infine i Prospetti P&L dovranno essere disponibili entro m+1.											
Razionale:		La chiusura del bilancio di esercizio entro i primi 3 mesi dell'anno permette una migliore rappresentazione al sistema creditizio dell'andamento delle società del gruppo e pertanto una più facile negoziazione di nuovo debito per il finanziamento dello sviluppo									

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

Nel corso dell'esercizio 2022 non sono stati attribuiti indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Derghe applicate alla Politica

Nel corso dell'esercizio 2022 non sono state applicate deroghe alla Politica.

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

Nel corso dell'esercizio 2022 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 della remunerazione totale dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale

[to be completed:+/-%]	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Iuculano Carlo	330.500	236.044,00	244.500,00	248.500,00	256.500,00	302.000,00	242.000,00
Palazzoli Simona	69.500	65.208,34	65.500,00	67.500,00	71.500,00	56.000,00	56.000,00
Iuculano Antonino		8.333,35	20.000,00	20.000,00	20.000,00	23.000,00	21.000,00
Sismondi Viola	48.940	50.671,73	28.790,00				
Fumagalli Laura	15.000	17.083,35	20.000,00	20.000,00	13.333,00		
Del Vecchio Giovanni		14.499,95	36.000,00	37.000,00	48.000,00	41.879,00	33.712,00
Rosa Pierluigi	29.000	28.083,27	31.000,00	35.000,00	29.667,00		
Di Lorenzo Marco		12.416,65	31.000,00	33.000,00	43.000,00	33.939,00	28.689,00
Giannino Riccardo	15.000	15.000,00	15.000,00	15.000,00	15.000,00	15.000,00	15.000,00
Bandettini Lorenzo		10.616,67	16.450,00	16.450,00	13.117,00		
Sgambati Maddalena	10.000	10.000,00	13.206,00	14.275,00	10.000,00	16.000,00	16.000,00
Andrea Manenti	14.275	10.108,33					
Luca Golfieri	15.600	8.750,00					
Pasquale Palmieri	36.916	19.583,24					
Barbara Maiani	15.000	8.750,00					
Gilles Cervoni	17.000	10.750,00					
Philippe Tapié	15.000	8.750,00					

[to be completed:+/-%]	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Iuculano Carlo	40%	-3%	-2%	-3%	-15%	25%
Palazzoli Simona	7%	0%	-3%	-6%	28%	0%
Iuculano Antonino	-100%	-58%	0%	0%	-13%	10%
Sismondi Viola (*)	-3%	76%	0%			
Fumagalli Laura (**)	-12%	-15%	0%	50%		
Del Vecchio Giovanni	-100%	-60%	-3%	-23%	15%	24%
Rosa Pierluigi (**)	3%	-9%	-11%	18%		
Di Lorenzo Marco	-100%	-60%	-6%	-23%	27%	18%
Giannino Riccardo	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Bandettini Lorenzo (**)	-100%	-35%	0%	25%		
Sgambati Maddalena	0%	-24%	-7%	43%	-38%	0%
Andrea Manenti	41%					
Luca Golfieri	78%					
Pasquale Palmieri	89%					
Barbara Maiani	71%					
Gilles Cervoni	58%					
Philippe Tapié	71%					

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

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 31 marzo 2022 ha approvato la Sezione II della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2021 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					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	Benefici non monetari (5)			Altri compensi
Carlo Iuculano	Presidente e Amm. Delegato	31.05.2021	approvazione bilancio al 31/12/2023											
	compensi nella società che redige il bilancio			230.000	-	230.000		96.000	-	-	-	-	-	326.000
	compensi da controllate e collegate			4.500	-	4.500		-	-	-	-	-	-	4.500
	Totale			234.500	-	234.500	-	96.000	-	-	-	-	-	330.500
Simona Palazzoli	Amministratore Delegato	31.05.2021	approvazione bilancio al 31/12/2023											
	compensi nella società che redige il bilancio			65.000	-	65.000		-	-	-	-	-	-	65.000
	compensi da controllate e collegate			4.500	-	4.500		-	-	-	-	-	-	4.500
	Totale			69.500	-	69.500	-	-	-	-	-	-	-	69.500
Viola Sismondi	Consigliere	31.05.2021	approvazione bilancio al 31/12/2023											
	compensi nella società che redige il bilancio			5.000	-	5.000		-	-	-	-	-	-	5.000
	compensi da controllate e collegate			-	33.940	33.940		-	-	-	-	-	-	33.940
	Totale			15.000	33.940	48.940	-	-	-	-	-	-	-	48.940
Laura Fumagalli	Consigliere	31.05.2021	approvazione bilancio al 31/12/2023											
	compensi nella società che redige il bilancio			5.000	-	5.000		-	-	-	-	-	-	5.000
	compensi da controllate e collegate			-	-	-		-	-	-	-	-	-	-
	Totale			15.000	-	15.000	-	-	-	-	-	-	-	15.000
Philippe Tapié	Consigliere	31.05.2021	approvazione bilancio al 31/12/2023											
	compensi nella società che redige il bilancio			5.000	-	5.000		-	-	-	-	-	-	5.000
	compensi da controllate e collegate			-	-	-		-	-	-	-	-	-	-
	Totale			15.000	-	15.000	-	-	-	-	-	-	-	15.000
Gilles Cervoni	Consigliere	31.05.2021	approvazione bilancio al 31/12/2023											
	compensi nella società che redige il bilancio			5.000	-	5.000	2.000	-	-	-	-	-	-	7.000
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	2.000	-	-	-	-	-	-	4.000
	Totale			15.000	-	15.000	4.000	-	-	-	-	-	-	11.000
Barbara Malani	Consigliere	31.05.2021	approvazione bilancio al 31/12/2023											
	compensi nella società che redige il bilancio			5.000	-	5.000		-	-	-	-	-	-	5.000
	compensi da controllate e collegate			-	-	-		-	-	-	-	-	-	-
	Totale			15.000	-	15.000	-	-	-	-	-	-	-	15.000
Pasquale Palmieri	Consigliere	31.05.2021	approvazione bilancio al 31/12/2023											
	compensi nella società che redige il bilancio			5.000	-	5.000	19.000	-	-	-	-	2.917	-	26.916
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Totale			15.000	-	15.000	19.000	-	-	-	-	2.917	-	36.916
Luca Goffieri	Consigliere	31.05.2021	approvazione bilancio al 31/12/2023											
	compensi nella società che redige il bilancio			5.000	-	5.000		-	-	-	-	-	-	5.000
	compensi da controllate e collegate			-	-	-		-	-	-	-	-	-	-
	Totale			15.000	-	15.000	-	-	-	-	-	-	-	15.000
Pierluigi Rosa	Consigliere	31.05.2021	approvazione bilancio al 31/12/2023											
	compensi nella società che redige il bilancio			5.000	-	5.000	14.000	-	-	-	-	-	-	19.000
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Totale			15.000	-	15.000	14.000	-	-	-	-	-	-	29.000
Riccardo Giannino	Presidente del Collegio Sindacale	31.05.2021	approvazione bilancio al 31/12/2023											
	compensi nella società che redige il bilancio			5.000	-	5.000		-	-	-	-	-	-	5.000
	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			10.000	-	10.000		-	-	-	-	-	-	10.000
	compensi da controllate e collegate			4.275	-	4.275		-	-	-	-	-	-	4.275
	Totale			14.275	-	14.275	-	-	-	-	-	-	-	14.275
(I) Totale compensi nella società che redige il bilancio				450.000	-	450.000	35.000	96.000	-	-	-	2.917	583.916	
(II) Totale compensi da controllate e collegate				13.275	33.940	47.215	-	-	-	-	-	-	47.215	
(III) Totale				463.275	33.940	497.215	35.000	96.000	-	-	-	2.917	631.131	

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

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 31/12/2021	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31/12/2022	Modalità di possesso	Titolo di possesso
Pasquale Palmieri	Consigliere	EUKEDOS SPA	827.795,00			827.795,00	diretto	proprietà