



Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti

Ai sensi dell'art 123-ter del TUF

ELICA S.p.A.

<https://corporate.elica.com/it#governance>

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2023

INDICE

| | |
|---|----|
| LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE..... | 4 |
| PREMESSA..... | 6 |
| EXECUTIVE SUMMARY..... | 7 |
| Business Strategy Elica e principali risultati..... | 7 |
| Politica Retributiva Elica..... | 8 |
| Quadro di Sintesi..... | 10 |
| SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE..... | 12 |
| 1. GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE..... | 12 |
| 1.1 Organi e soggetti coinvolti..... | 12 |
| 1.2 Comitato per le Nomine e per la Remunerazione..... | 12 |
| 1.3 Consiglio di amministrazione..... | 15 |
| 1.4 Assemblea dei Soci..... | 15 |
| 1.5 Eventuale intervento di esperti indipendenti..... | 15 |
| 1.6 Processo per la definizione e approvazione della Politica..... | 15 |
| 1.7 Processo previsto per la deroga temporanea alla Politica..... | 16 |
| 2. FINALITÀ, PRINCIPI E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE..... | 17 |
| 2.1 Finalità della Politica..... | 17 |
| 2.2 Contenuti e destinatari della Politica..... | 17 |
| 2.3 La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche..... | 18 |
| 2.4 Presidente del Consiglio di Amministrazione..... | 19 |
| Pay mix..... | 19 |
| Remunerazione fissa..... | 19 |
| Incentivo variabile di breve termine: MBO..... | 20 |
| Benefici non monetari..... | 21 |
| Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto..... | 21 |
| Patti di non concorrenza..... | 22 |
| 2.5 Amministratore Delegato..... | 22 |
| Pay mix..... | 22 |
| Remunerazione fissa..... | 22 |
| Incentivo variabile di breve termine: MBO..... | 23 |
| Incentivo variabile di lungo termine: Piano Monetario..... | 24 |
| Benefici non monetari..... | 25 |
| Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto..... | 25 |
| Patti di non concorrenza..... | 25 |
| 2.6 Dirigenti con Responsabilità Strategica..... | 25 |
| Pay mix..... | 26 |
| Remunerazione fissa..... | 26 |
| Incentivo variabile di breve termine: MBO..... | 27 |
| Incentivo variabile di lungo termine: Piano Monetario..... | 28 |
| Benefici non monetari..... | 28 |
| Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto..... | 28 |

| | |
|--|----|
| Patti di non concorrenza..... | 28 |
| Altre provvidenze | 28 |
| 2.7 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo | 29 |
| SEZIONE II: compensi corrisposti..... | 30 |
| Premessa..... | 30 |
| PRIMA PARTE | 30 |
| Remunerazione Fissa | 30 |
| Amministratori non investiti di particolari cariche..... | 30 |
| Presidente del Consiglio di Amministrazione | 30 |
| Amministratore Delegato | 30 |
| Dirigenti con Responsabilità Strategica..... | 31 |
| Incentivo variabile di breve termine 2022 | 31 |
| Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato..... | 31 |
| Consuntivazione Obiettivi Incentivazione Monetaria Annuale..... | 31 |
| Dirigenti con Responsabilità Strategica..... | 31 |
| Incentivo variabile di lungo termine - Piano <i>Phantom Stock</i> e Coinvestimento 2016 - 2022; Piano <i>Phantom Stock</i> e Coinvestimento 2019 - 2025; Piano monetario LTI 2021-2023 | 31 |
| Presidente del Consiglio di Amministrazione | 31 |
| Amministratore Delegato | 33 |
| Dirigenti con Responsabilità Strategica..... | 33 |
| Benefici non monetari..... | 34 |
| Trattamenti di Fine Rapporto..... | 34 |
| Dirigenti con Responsabilità Strategica..... | 34 |
| Deroghe alla politica delle remunerazioni..... | 34 |
| Meccanismi di correzione ex post della componente variabile | 34 |
| Variazione annuale delle remunerazioni - Pay ratio..... | 34 |
| Voto espresso da Assemblea 2022..... | 35 |
| SECONDA PARTE..... | 36 |
| TABELLA 1 Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche..... | 36 |
| TABELLA 3A Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche | 38 |
| TABELLA 3B Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche | 39 |
| Schema 7-Ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo..... | 40 |
| Schema 7-Ter Tabella 2 - Partecipazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche..... | 41 |
| GLOSSARIO..... | 42 |

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

Gentili Signore e Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (“Comitato”) sono lieto di presentarvi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti del 2023 di Elica.

Il Comitato - che a seguito dell'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2021 è composto dai consiglieri Angelo Catapano, Monica Nicolini, Liliana Fratini Passi e Susanna Zucchelli, oltre che dal sottoscritto - ha elaborato e sottoposto al Consiglio di Amministrazione una Politica in materia di Remunerazione volta a rafforzare l'allineamento tra gli interessi degli *Stakeholder* e quelli del *Management*, nell'ottica del continuo miglioramento delle performance individuali e aziendali e della conseguente creazione di valore nel medio-lungo periodo, in linea con le indicazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate.

La Società nel corso dell'esercizio ha registrato un forte consolidamento dei risultati finanziari. In particolare, unitamente alla crescita dei ricavi, la Società ha realizzato un significativo progresso organico in mercati chiave come EMEA e America aumentando la propria quota di mercato, nonostante il perdurare di un contesto macroeconomico sfavorevole ed altamente instabile, segnato principalmente dallo scenario inflattivo e dal conflitto geopolitico ucraino.

La strategia aziendale per la valorizzazione delle risorse umane presenti in organico si fonda sul continuo aggiornamento dei sistemi attualmente operativi, in risposta a potenziali rischi futuri, assicurando alla Società adeguati strumenti di risposta che possano anticipare le soluzioni e generare al tempo stesso benefici a tutti i collaboratori.

La mission in ambito *People* della Società si focalizza sull'attrazione di persone che risultano in linea con la cultura aziendale di Elica, sulla promozione della crescita interna, il riconoscimento del merito e la generazione di motivazione. Per il raggiungimento di tali scopi, la Società nel corso dell'anno ha prontamente concentrato le proprie risorse per dotarsi di linee guida operative che rispettino tali pillar strategici in ottica di potenziamento delle strutture di rewarding attualmente presenti.

Un importante elemento di trasformazione messo in campo prevede l'implementazione e l'utilizzo di un nuovo sistema di Performance Development sviluppato attraverso la definizione e condivisione di driver comportamentali legati alle sfide che Elica si troverà ad affrontare nel prossimo futuro. L'evoluzione degli strumenti di Performance Development prevede un maggiore focus sull'autosviluppo e un importante incremento di accountability da parte del management nei confronti della crescita dei propri collaboratori, enfatizzando così il legame con i processi di succession planning, sempre monitorati dalla Società.

Il netto cambiamento apportato ai sistemi di *people management* aziendali e l'esigenza di essere più efficaci e rapidi nel rispondere alle continue sfide di mercato ha portato ad una revisione dei sistemi di rewarding interni, semplificando processi e sistemi e adottando strumenti più flessibili e di rapido utilizzo che permettano di conciliare crescita professionale di lungo termine e riconoscimenti specifici di breve nei confronti di prestazioni straordinarie.

La politica di remunerazione 2023 è stata dunque sviluppata integrando il processo di cambiamento strutturale intrapreso, pur mantenendo la coerenza con gli strumenti di incentivazione attualmente previsti per Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nell'ambito delle sue funzioni, il Comitato ha dedicato ampia parte del proprio lavoro nel 2022 all'identificazione, alla verifica e alle modalità di attuazione della politica retributiva, con la ferma volontà di un miglioramento continuo, attraverso il confronto con le *best practice* di mercato, e nell'ambito della totale adesione ai riferimenti normativi vigenti.

Particolare attenzione è stata rivolta all'individuazione e all'aggiornamento degli obiettivi di performance degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche inserendo un moltiplicatore negli incentivi di breve termine basato su un obiettivo di sostenibilità, per consolidare ulteriormente l'impegno della Società nella generazione di valore per i propri stakeholder.

In continuità con il passato, il Comitato crede fermamente che il presente documento rappresenti uno strumento fondamentale di comunicazione chiara e trasparente della Politica in materia di Remunerazione al mercato e agli investitori, evidenziando il supporto di quest'ultima nel perseguimento della strategia di *business*.

La presente relazione, elaborata ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs 58/1998, come modificato, in materia di trasparenza delle remunerazioni degli amministratori di società quotate, è stata recepita dal Consiglio di Amministrazione che, nella sua seduta del 16 marzo 2023, ne ha approvato i contenuti. In ottemperanza alle novità introdotte dal Decreto Legislativo del 10 maggio 2019, n. 49, la prima sezione della presente Relazione, nella quale viene illustrata la Politica in materia di Remunerazione, sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea dei Soci, mentre la seconda sezione relativa ai compensi corrisposti nel 2022 sarà sottoposta al voto consultivo della medesima Assemblea.

Fiducioso che la presente Relazione testimoni l'impegno del Comitato nella ricerca di una sempre più chiara, trasparente ed efficace comunicazione della Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti a tutti gli *Stakeholder*, Vi ringrazio per l'adesione e il supporto che vorrete dare alle presenti politiche.

Elio Cosimo Catania

Presidente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

PREMESSA

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti (“Relazione”), approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2023 su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, redatta ai sensi dell’articolo 123-ter del Testo unico della Finanza (decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni), è articolata nelle seguenti sezioni:

- La SEZIONE I illustra la Politica adottata con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche per il 2023, descrivendone la filosofia generale, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione; la sezione I della Relazione, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo del 10 maggio 2019, n. 49, è sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea Ordinaria dei Soci, convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2022.
- La SEZIONE II illustra i compensi corrisposti nell’esercizio 2022 nominativamente per gli Amministratori, i Sindaci, l’Amministratore Delegato e in forma aggregata per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. la Sezione II della Relazione, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, è sottoposta al voto consultivo dell’Assemblea Ordinaria dei Soci, convocata per l’approvazione del Bilancio relativo all’esercizio 2022.

La Politica descritta nella Sezione I è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Corporate Governance delle società quotate vigente, a cui Elica aderisce.

Nella presente relazione 2023 la società ha continuato il percorso intrapreso nel migliorare la qualità delle informazioni fornite al mercato e agli investitori in termini di trasparenza nella descrizione della Politica Retributiva e della sua attuazione.

Le due sezioni della Relazione in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti sono precedute da un paragrafo in cui vengono presentate al mercato e agli investitori alcune informazioni di contesto utili alla lettura della Politica Retributiva in relazione alla Strategia della Società. Tale sezione introduttiva presenta inoltre una sintesi di immediata lettura rispetto ai principali elementi di Politica.

Infine, la seconda sezione della Relazione include un’introduzione che descrive l’attuazione della Politica per l’esercizio 2022.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Elica, Via Ermanno Casoli 2, 60044 Fabriano, e sul sito internet della Società <https://corporate.elica.com/it#governance>.

EXECUTIVE SUMMARY

Business Strategy Elica e principali risultati

La Business Strategy di Elica per il triennio 2021-2023 si fonda su tre pilastri fondamentali:



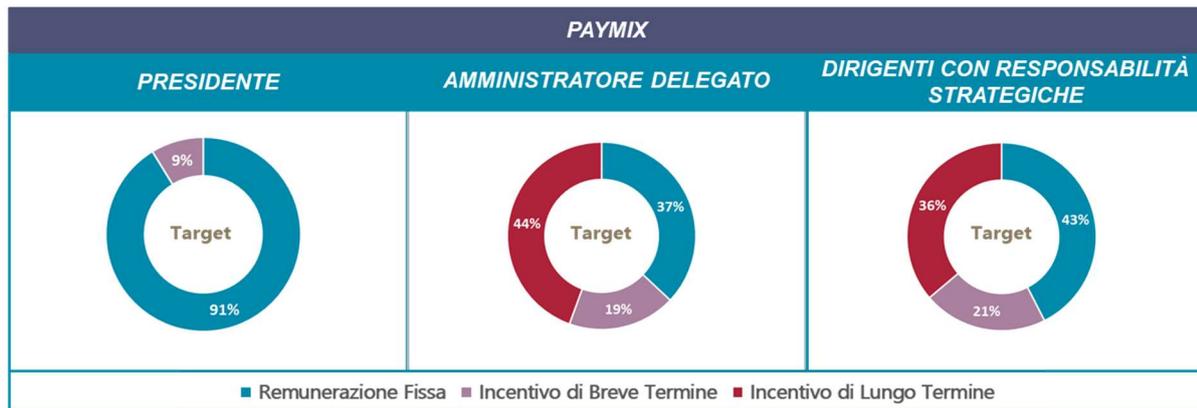
La Politica Retributiva di Elica, quale strumento fondamentale per il perseguimento degli obiettivi strategici di medio-lungo termine, riconosce particolare attenzione ai piani di incentivazione di breve e di medio-lungo termine e si basa su un forte allineamento degli indicatori di performance con i pilastri della strategia:

| Indicatori di performance | GROWTH | PROFITABILITY | CASH GENERATION | SOSTENIBILITÀ |
|--|---|--|---|--|
| Posizione Finanziaria Netta (Piano LTI) | | | Obiettivo AD e Dirigenti con Responsabilità Strategica | |
| EBIT (Sistema MBO e Piano LTI) | | Obiettivo Presidente, AD e Dirigenti con Responsabilità Strategica | | |
| Free Cash Flow (Sistema MBO) | | | Obiettivo Presidente, AD e Dirigenti con Responsabilità Strategica | |
| EV (Piano LTI) | | | Obiettivo Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategica | |
| Progetti Strategici (Sistema MBO) | Obiettivo Dirigenti con Responsabilità Strategica | Obiettivo Dirigenti con Responsabilità Strategica | Obiettivo Dirigenti con Responsabilità Strategica | |
| Obiettivo di Sostenibilità (Sistema MBO) | | | | Obiettivo Presidente, AD e Dirigenti con Responsabilità Strategica |

Politica Retributiva Elica

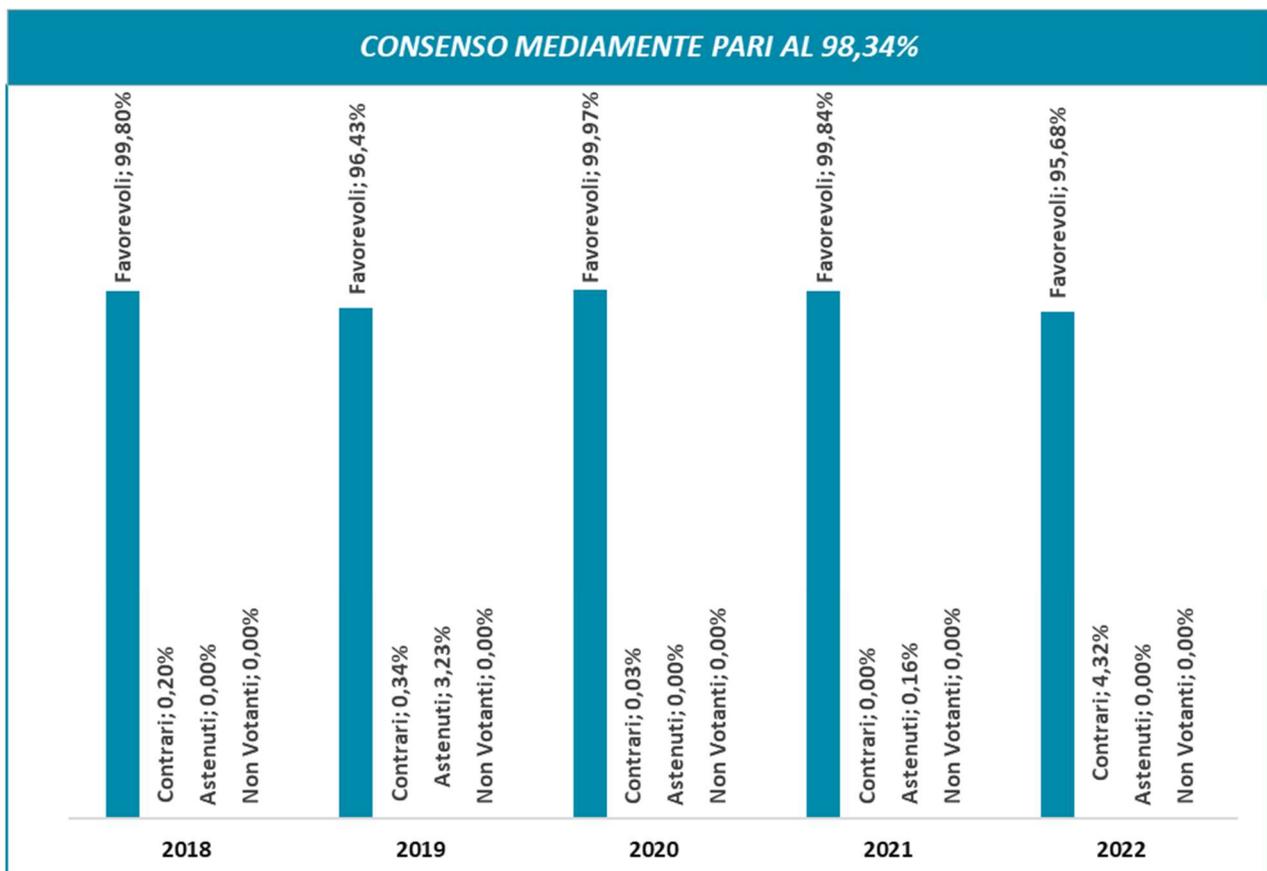
La Politica Retributiva di Elica, definita in coerenza con il modello di governo societario adottato dalla Società e in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, non prevede novità rispetto all'architettura della Politica definita nel corso dei precedenti esercizi.

| FINALITÀ DELLA POLITICA | PRINCIPI DELLA POLITICA | ELEMENTI RETRIBUTIVI |
|---|--|--|
| Creazione di Valore | Piani di incentivazione sono definiti con lo scopo di <i>allineare gli interessi del management con le strategie aziendali</i> , attraverso il chiaro <i>collegamento</i> della <i>Politica</i> con i <i>risultati di business</i> Utilizzo di piani di incentivazione volti ad assicurare l' <i>allineamento degli interessi</i> tra <i>management e azionisti</i> | <ul style="list-style-type: none"> Incentivazione di Breve Termine Incentivazione di Lungo Termine |
| Solidità finanziaria | Piani di incentivazione sviluppati su un <i>arco temporale coerente</i> con il <i>profilo di rischio</i> della società e con le <i>aspettative dei principali stakeholder</i> al fine di garantire la <i>creazione di valore sostenibile</i> nel medio lungo termine | <ul style="list-style-type: none"> Incentivazione di Lungo Termine |
| Attrattività e Motivazione | <i>Livelli retributivi</i> e <i>architettura della Politica</i> definiti per <i>attrarre, trattenerne e motivare le risorse con competenze essenziali</i> per il raggiungimento degli <i>obiettivi strategici</i> della società | <ul style="list-style-type: none"> Remunerazione Fissa Benefici non monetari |
| Valorizzazione della performance | Sistemi retributivi orientati alla <i>valorizzazione del merito</i> , attraverso un chiaro <i>collegamento con i risultati</i> raggiunti e i <i>comportamenti</i> messi in atto per il raggiungimento di risultati di breve e medio lungo termine | <ul style="list-style-type: none"> Incentivazione di Breve Termine Incentivazione di Lungo Termine |
| Sostenibilità (ESG) | Obiettivi di incentivazione legati alle <i>tematiche di sostenibilità in ambito Environmental, Social & Governance</i> , volti alla generazione di valore <i>allineando gli interessi della Società e di tutti i suoi stakeholders</i> . | <ul style="list-style-type: none"> Incentivazione di Breve Termine |



Si riporta il *pay mix* relativamente ai soli valori target poiché la struttura del piano di incentivazione di lungo termine non fissa i valori massimi di *payout*, essendo il piano stesso finalizzato a massimizzare la creazione di valore economico dell'azienda.

La seguente tabella mostra l'andamento delle votazioni sulla Relazione sulla Remunerazione degli ultimi 5 anni (% dei votanti):



Quadro di Sintesi

| Ruolo | Finalità | Criteri e Parametri | Riferimenti Quantitativi |
|---|--|---|---|
| Remunerazione Fissa | | | |
| Presidente | | | <ul style="list-style-type: none"> Compenso ex art. 2389, comma III c.c.: € 541.000 Retribuzione Annuale Lorda: € 503.370 |
| Amministratore Delegato | | | <ul style="list-style-type: none"> Compenso ex art. 2389, comma III c.c.: € 390.000 Retribuzione Annuale Lorda: € 110.000 |
| Amministratori Presidenti dei Comitati | Attrarre, trattenere e motivare risorse con elevate competenze | Verifica del posizionamento retributivo rispetto ai livelli retributivi di mercato in base al ruolo e alle responsabilità assegnate | <ul style="list-style-type: none"> Compenso ex art. 2389, comma 1 c.c.: € 50.000 |
| Amministratori membri dei Comitati | | | <ul style="list-style-type: none"> Compenso ex art. 2389, comma 1 c.c.: € 43.000 |
| Amministratori e <i>Lead Independent Director</i> | | | <ul style="list-style-type: none"> Compenso ex art. 2389, comma 1 c.c.: € 44.000 |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche | | | La remunerazione fissa è correlata al ruolo ricoperto e alle responsabilità ad esso attribuite |
| Piano di Incentivazione di Breve Termine | | | |
| Presidente | | Obiettivi: <ul style="list-style-type: none"> MBO EBIT (peso 80%) Free Cash Flow (peso 20%). (Gli obiettivi agiscono anche come Gate) <ul style="list-style-type: none"> Moltiplicatore basato su un obiettivo di sostenibilità: +/-10% | Valore lordo riconosciuto a target (raggiungimento del 100% degli obiettivi): € 100.000 |
| Amministratore Delegato | | Curva di payout: 45÷143, con la previsione di un livello minimo di performance al di sotto del quale non viene prevista alcuna erogazione. Piano soggetto a malus e clawback. | Valore lordo riconosciuto a target (raggiungimento del 100% degli obiettivi): € 250.000 (pari al 62,5% della remunerazione fissa al netto delle componenti non compete) |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche | Promuovere il raggiungimento degli obiettivi annuali e la valorizzazione della performance | Obiettivi: <ul style="list-style-type: none"> Obiettivi di Gruppo (agiscono anche come gate) <ul style="list-style-type: none"> MBO EBIT Free Cash Flow Obiettivi di Divisione Obiettivi Individuali Moltiplicatore basato su un obiettivo di sostenibilità: +/-10% Curva di payout: 11÷213, con la previsione di un livello minimo di performance al di sotto del quale non viene prevista alcuna erogazione. Piano soggetto a malus e clawback. | Valore lordo riconosciuto a target (raggiungimento del 100% degli obiettivi): fino a un massimo del 50% della remunerazione fissa e commisurato al ruolo ricoperto |
| Piano di Incentivazione di Lungo Termine | | | |
| Presidente | | | <ul style="list-style-type: none"> Non previsto |
| Amministratore Delegato | Promuovere la creazione di valore sostenibile nel medio lungo termine | Il Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2021 ha approvato il seguente Piano per l'Amministratore Delegato, già approvato in data 12 febbraio 2021 per i DRS Tipologia piano: Piano Monetario Periodo di vesting: 3 anni Obiettivi: <ul style="list-style-type: none"> PFN EBIT I piani soggetti a malus e clawback | <ul style="list-style-type: none"> Target: 150% della remunerazione fissa |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche | | | <ul style="list-style-type: none"> Target: fino ad un massimo del 150% della remunerazione fissa |

| Benefici non monetari | | | |
|--|--|--|--|
| Presidente, Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche | Integrazione del pacchetto retributivo | Benefit previsti dal CCNL di riferimento e dalle prassi aziendali | Previdenza integrativa, assicurazione medica integrativa, immobile ad uso abitativo, autovettura ad uso promiscuo. |
| Trattamenti di fine carica e/o rapporto | | | |
| Presidente | | | Non previsto |
| Amministratore Delegato | Strumento di retention delle risorse manageriali | Indennità in caso di cessazione anticipata del mandato e/o del rapporto in assenza di giusta causa | 12 mensilità del trattamento lordo |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche | | | Trattamento previsto da legge e CCNL e accordi individuali |

SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1. GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

1.1 Organi e soggetti coinvolti

La Politica è definita a seguito di un processo formalizzato descritto nei successivi paragrafi che vede come protagonisti l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione della Società, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e la Direzione Risorse Umane.

In particolare, i perimetri di responsabilità sono:

| SOGGETTO DA REMUNERARE | ORGANO DECISIONALE | ORGANO PROPOSITIVO | STRUTTURE A SUPPORTO | SOCIETÀ DI CONSULENZA |
|--|---|---|---|--|
| Presidente | <ul style="list-style-type: none"> Assemblea Consiglio di Amministrazione | <ul style="list-style-type: none"> Comitato per le Nomine e le Remunerazioni | <ul style="list-style-type: none"> Direzione Risorse Umane | |
| Amministratore Delegato | <ul style="list-style-type: none"> Assemblea Consiglio di Amministrazione | <ul style="list-style-type: none"> Comitato per le Nomine e le Remunerazioni | <ul style="list-style-type: none"> Direzione Risorse Umane | |
| Amministratori | <ul style="list-style-type: none"> Assemblea | <ul style="list-style-type: none"> Consiglio di Amministrazione | | |
| Dirigenti con Responsabilità Strategica | <ul style="list-style-type: none"> Presidente e Amministratore Delegato | <ul style="list-style-type: none"> Comitato per le Nomine e le Remunerazioni | <ul style="list-style-type: none"> Direzione Risorse Umane | <ul style="list-style-type: none"> Mercer |

Per la definizione della Politica in materia di Remunerazione prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, Elica si è avvalsa del supporto della società di consulenza Mercer Italia.

1.2 Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione, definendone compiti e poteri, in linea con le disposizioni contenute nel Codice di Corporate Governance, cui Elica S.p.A. aderisce. Il Comitato è formato da Amministratori indipendenti, al fine di garantire che le politiche di remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché degli amministratori non esecutivi, vengano formulate da un organismo privo di conflitti di interesse.

Di seguito vengono rappresentate la composizione e il resoconto delle attività del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione durante il 2022:

| NOME E COGNOME | RUOLO NEL COMITATO | CARICA | ATTIVITÀ DEL COMITATO |
|------------------------------|--------------------|---|---|
| Elio Cosimo Catania | Presidente | Amministratore non esecutivo e indipendente | 4 riunioni svolte nel 2022 Durata media di 1 ora |
| Angelo Catapano | Membro | Amministratore non esecutivo e indipendente | |
| Monica Nicolini | Membro | Amministratore non esecutivo e indipendente | |
| Liliana Fratini Passi | Membro | Amministratore non esecutivo e indipendente | |
| Susanna Zucchelli | Membro | Amministratore non esecutivo e indipendente | |

Alle riunioni del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione partecipano anche il Presidente del Collegio Sindacale e i Sindaci Effettivi. Su invito partecipano altresì, il Responsabile delle *Human Resources* e, su specifici punti all'ordine del giorno, la *Chief Financial Officer* e altri *managers*.

Nel corso dell'esercizio 2022 il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ha tra l'altro:

- proposto di rivedere la definizione di dirigente con responsabilità strategica ampliando il perimetro di riferimento;
- formulato al Consiglio proposte di retribuzione riferite agli amministratori esecutivi della Società, nonché proposte per la fissazione di obiettivi di *performance* inerenti il management correlati alla componente variabile della remunerazione, distinti per divisioni di *business*; ha monitorato l'applicazione delle decisioni adottate da parte del Consiglio stesso, verificando in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valutato l'adeguamento di alcune assegnazioni LTI avvenute precedentemente rispetto agli incarichi conferiti;
- proposto lo schema complessivo della remunerazione, come presentata al Consiglio e quindi all'Assemblea;
- proposto al Consiglio la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti (contenente, tra l'altro, la descrizione delle modalità di esercizio delle funzioni del Comitato) da presentare all'Assemblea;
- monitorato periodicamente e verificato la corretta applicazione della politica per la remunerazione adottata;
- valutato che la dimensione e la composizione del Consiglio e dei Comitati fossero idonee al fine dello svolgimento delle funzioni agli stessi attribuite;
- formulato al Consiglio proposte relativamente alle modalità ed ai termini di effettuazione della valutazione annuale del Consiglio di Amministrazione svolta attraverso uno scambio informale di commenti su traccia comune;
- valutato la validità della politica per la diversità nella composizione degli organi sociali e del Regolamento del Comitato, modificati da ultimo nel febbraio 2021;
- presidiato e monitorato l'effettività delle disposizioni contenute nel Piano di Successione degli Amministratori Esecutivi e relazionato al Consiglio in merito;

- monitorato l'aggiornamento delle tavole di rimpiazzo del *management*, a supporto delle competenti funzioni aziendali per la valorizzazione delle risorse manageriali;
- valutato l'introduzione di un nuovo sistema di *Performance Development* per il 2023;
- per il tramite del proprio Presidente, riferito al Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile.

Nessun amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato in cui sono state formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione e le decisioni relative alla remunerazione dei componenti del Comitato, le quali sono state prese con l'astensione degli interessati.

Il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per un adeguato adempimento dei propri compiti. Pertanto, avvalendosi il Comitato delle risorse, dei mezzi e delle strutture della Società, non si è provveduto a destinare allo stesso specifiche risorse finanziarie.

Si ricorda che l'attività del Comitato per la Remunerazione si è sviluppata all'interno di un processo continuo ed articolato, finalizzato alla definizione della nuova Politica di Remunerazione e dei relativi strumenti di *compensation*, nonché della predisposizione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.



Per maggiori informazioni sulle funzioni attribuite al Comitato per le Nomine e per la Remunerazione nel corso del 2022 si rinvia a quanto contenuto nella Sezione "7.2. Comitato per le nomine e per la remunerazione" e alla "Tabella 3" della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari Esercizio 2022, pubblicata contestualmente alla presente Relazione.

Nel corso del 2023 e fino alla data di approvazione della presente Relazione si sono svolte due riunioni del Comitato, in data 9 febbraio e 9 marzo dedicate, tra l'altro, alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2022 e volte a definire proposte di Politica Retributiva sia per gli Amministratori esecutivi che per i Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché all'esame della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

1.3 Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione di Elica S.p.A., alla data della presente Relazione, è costituito da 7 amministratori, come di seguito indicato: per maggiori dettagli sul ruolo svolto dal Consiglio di Amministrazione si rinvia a quanto contenuto nello Statuto della Società disponibile sul sito <https://corporate.elica.com/it#governance>, e alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari Esercizio 2022, pubblicata contestualmente alla presente Relazione.

1.4 Assemblea dei Soci

Compiti dell'Assemblea ai sensi dello Statuto per quello che concerne i temi di interesse nell'ambito di questa Relazione, sono:

- nominare e revocare gli Amministratori;
- nominare i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale;
- determinare il compenso degli Amministratori e dei Sindaci;
- esprimersi sulla Relazione stessa, con voto vincolante sulla Sezione I e con voto consultivo sulla Sezione II.

L'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2022, in linea con quanto previsto dalla normativa vigente, ha approvato la politica di remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del D. Lgs. 58/1998, registrando un consenso pari al 95,676 % dei votanti. Ha deliberato altresì sulla seconda sezione, ai sensi del comma 6 dell'art.123-ter del D. Lgs. 58/1998, registrando un consenso pari al 99,917 % dei votanti.

1.5 Eventuale intervento di esperti indipendenti

Elica S.p.A. ha deciso di avvalersi di consulenti terzi indipendenti esperti in funzione di supporto all'operato della valutazione delle posizioni e alla definizione delle politiche retributive (Mercer Italia).

1.6 Processo per la definizione e approvazione della Politica

La "Politica in materia di Remunerazione" è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione. Nella redazione della stessa, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione coinvolge la Direzione Risorse Umane con l'obiettivo di raccogliere i dati di mercato in termini di prassi, politiche e *benchmarking* e al fine di una migliore elaborazione della politica stessa e, dove necessario, anche esperti indipendenti in materia.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, definisce ed adotta la "Politica in materia di Remunerazione" nelle sue articolazioni e fonti normative interne e nello specifico i contenuti riassunti nei paragrafi relativi alla politica retributiva dei componenti gli Organi di amministrazione e ai piani di incentivazione. Inoltre, a norma di Statuto, per quanto riguarda la politica in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la sottopone al voto vincolante dell'Assemblea dei Soci, rendendola disponibile almeno 21 giorni

prima della data di convocazione dell'Assemblea mediante la pubblicazione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

Il testo integrale della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti è stato esaminato preventivamente dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2023.

È da ricordare come la Procedura per Operazioni con Parti Correlate non si applichi alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, primo comma, del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo (ove costituito), né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del codice civile, né alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2402 del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale. Detta procedura non si applica altresì alle deliberazioni, diverse da quelle sottoposte all'assemblea ai sensi dell'art. 2389, primo comma del codice civile e dell'art. 2402 del codice civile, in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, a condizione che:

- I. Elica abbia adottato una politica in materia di remunerazione, sottoposta al voto vincolante dell'assemblea;
- II. nella definizione della politica in materia di remunerazione sia stato coinvolto un comitato composto esclusivamente da amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti;
- III. la remunerazione assegnata a ciascun amministratore o dirigente con responsabilità strategiche sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

1.7 Processo previsto per la deroga temporanea alla Politica

In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, la Società si è dotata di un processo per la deroga temporanea alla Politica in materia di remunerazione qualora si presentino circostanze eccezionali in cui la deroga alla Politica di remunerazione sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso, ovvero per assicurare la capacità delle Società stessa di stare sul mercato.

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, supportato dalla Direzione Risorse Umane, è l'organo a cui viene demandato il compito di verificare la presenza di tali situazioni di eccezionalità e di formulare le proposte di deroga temporanea alla politica al Consiglio di Amministrazione, che è stato individuato come l'organo a cui viene demandata l'approvazione di tale deroga temporanea.

Le deroghe potranno riguardare:

- variazione del rapporto fra remunerazione fissa e remunerazione variabile;
- variazione degli obiettivi di performance e dei relativi pesi relativamente ai piani MBO e LTI;
- clausola relativa al change of control.

In merito a tali deroghe dovrà comunque essere acquisito il parere del Comitato Operazioni Parti Correlate, seguendone la relativa procedura prevista dalla Società.

Le eventuali deroghe approvate, che possono riguardare gli elementi di politica sopra citati, verranno rese note attraverso la successiva Relazione in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno spinto la Società e prevedere tale deroga.

2. FINALITÀ, PRINCIPI E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

2.1 Finalità della Politica

La Politica di Remunerazione di Elica è stata definita in coerenza con il modello di Governance adottato dalla Società e tenendo in considerazione le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

La Politica di Remunerazione di Elica è fondata sui seguenti principi:

| | |
|---|---|
| Creazione di valore | Piani di incentivazione sono definiti con lo scopo di <i>allineare gli interessi del management con le strategie aziendali</i> , attraverso il chiaro <i>collegamento</i> della <i>Politica</i> con i <i>risultati di business</i> . Utilizzo di piani di incentivazione fortemente ancorati al <i>valore del titolo Elica</i> , assicurando l' <i>allineamento degli interessi</i> tra <i>management</i> e <i>azionisti</i> . |
| Solidità finanziaria | Piani di incentivazione sviluppati su un <i>arco temporale coerente</i> con il <i>profilo di rischio</i> della società e con le <i>aspettative dei principali stakeholder</i> al fine di garantire la <i>creazione di valore sostenibile</i> nel medio lungo termine. |
| Attrattività e motivazione | <i>Livelli retributivi</i> e <i>architettura della Politica</i> definiti per <i>attrarre, trattenerne e motivare</i> le <i>risorse con competenze essenziali</i> per il raggiungimento degli <i>obiettivi strategici</i> della società. |
| Valorizzazione della performance | Sistemi retributivi orientati alla <i>valorizzazione del merito</i> , attraverso un chiaro <i>collegamento con i risultati</i> raggiunti e i <i>comportamenti</i> messi in atto per il raggiungimento di risultati di breve e medio lungo termine. |
| Sostenibilità (ESG) | Obiettivi di incentivazione legati alle <i>tematiche di sostenibilità in ambito Environmental, Social & Governance</i> , volti alla generazione di valore <i>allineando gli interessi della Società e di tutti i suoi stakeholders</i> . |

2.2 Contenuti e destinatari della Politica

Gli elementi chiave della remunerazione degli Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche vengono di seguito definiti coerentemente con le finalità ed i principi descritti:

| CONTENUTO DELLA POLITICA | PRESIDENTE | AMMINISTRATORE DELEGATO | AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI | DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE |
|---|--|--|---|--|
| Remunerazione Fissa | <ul style="list-style-type: none"> • Compensi (ex. art. 2389 c.c.) • Retribuzione Annua Lorda | <ul style="list-style-type: none"> • Compensi (ex. art. 2389 c.c.) • Retribuzione Annua Lorda | <ul style="list-style-type: none"> • Compensi (ex. art. 2389 I comma c.c.) per la partecipazione al Consiglio ed ai Comitati | <ul style="list-style-type: none"> • Retribuzione Annua Lorda |
| Incentivo Variabile di Breve Termine | <ul style="list-style-type: none"> • Sistema incentivante annuale (cd. MBO) • Malus e clawback | <ul style="list-style-type: none"> • Sistema incentivante annuale (cd. MBO) • Malus e clawback | | <ul style="list-style-type: none"> • Sistema incentivante annuale (cd. MBO) • Malus e clawback |
| Incentivo Variabile di Lungo Termine | | <ul style="list-style-type: none"> • Piano Monetario • Malus e clawback | | <ul style="list-style-type: none"> • Piano Monetario • Malus e clawback |
| Benefici non monetari | <ul style="list-style-type: none"> • Benefit previsti da CCNL e dalle prassi aziendali | <ul style="list-style-type: none"> • Benefit previsti da CCNL e dalle prassi aziendali | <ul style="list-style-type: none"> • Polizza Directors & Officers | <ul style="list-style-type: none"> • Benefit previsti da CCNL e dalle prassi aziendali |
| Trattamenti di fine rapporto | | <ul style="list-style-type: none"> • Indennità di fine rapporto | | |

2.3 La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche

In data 29 aprile 2021, il Consiglio di Amministrazione di Elica S.p.A. ha approvato la ripartizione del compenso dell'Organo Amministrativo deliberato dall'Assemblea dei Soci in pari data nell'importo totale annuo di 230.000, oltre iva se dovuta, oneri contributivi di legge e rimborso delle spese documentate sostenute in ragione dell'ufficio (compenso ex art. 2389 comma I c.c.) a valere per l'intera durata del mandato fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

L'emolumento è stato così suddiviso:

| CARICA | EMOLUMENTO |
|--|-------------------|
| Consigliere membro dei Comitati | € 43.000 |
| Consigliere Presidente dei Comitati | € 50.000 |
| Consigliere e Lead Independent Director | € 44.000 |

La Remunerazione degli amministratori non investiti di particolari cariche non include una componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo, coerentemente con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

Tale remunerazione è comunque ritenuta sufficiente ad attrarre, trattenerne e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria.

Gli Amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese documentate sostenute in ragione del loro ufficio.

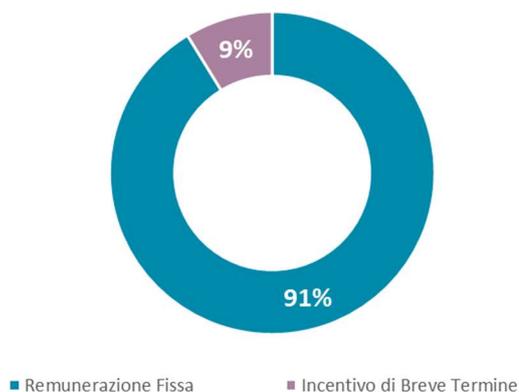
È altresì prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni; tale polizza copre tra l'altro le eventuali spese legali. Il relativo rinnovo per l'intera durata del mandato dell'organo amministrativo è stato oggetto di delibera assembleare da ultimo in data 29 aprile 2021 ed è stata oggetto di delibera assembleare per il nuovo mandato triennale del consiglio, in occasione dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020.

2.4 Presidente del Consiglio di Amministrazione

Pay mix

Il pacchetto retributivo previsto per il Presidente del Consiglio di Amministrazione prevede una componente fissa - derivante dal ruolo di Amministratore Esecutivo e dal rapporto di lavoro dipendente - e una componente variabile di breve termine.

Il pay mix a target del Presidente Esecutivo è il seguente:



Remunerazione fissa

La Remunerazione Fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Collegio Sindacale, si compone dei seguenti elementi:

| | |
|---|------------------|
| Compenso ex art. 2389 III comma c.c. | € 541.000 |
| Retribuzione Annua Lorda | € 503.370 |

La Remunerazione Fissa complessiva riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione è pari a € 1.044.370. Si segnala che il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha rinunciato al compenso ex art. 2389 comma I c.c.

Incentivo variabile di breve termine: MBO

Il sistema di incentivazione annuale (c.d. MBO), disegnato in coerenza con i principi generali su cui si fonda l'intera Politica, consente principalmente il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- allineare gli obiettivi del management con le strategie aziendali, orientando le azioni del management stesso verso obiettivi strategici in armonia con le priorità di *business*;
- stimolare il raggiungimento di performance eccellenti, attraverso il riconoscimento di un premio superiore in caso di *overperformance*. A tal fine, il Comitato ha ritenuto opportuno prevedere a partire dal 2022 un leggero incremento del bonus massimo in caso di performance di Gruppo eccellenti, coerentemente con quanto appreso descritto per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategica.
- gestione e monitoraggio della performance nel breve periodo, mediante la valutazione annuale della performance del beneficiario su base annua;

Il sistema MBO del Presidente del Consiglio di Amministrazione, in sostanziale continuità con la politica approvata lo scorso anno e coerentemente con la natura di tale figura, prevede esclusivamente obiettivi di Gruppo di natura economico - finanziaria ed un moltiplicatore basato su obiettivi di sostenibilità. In particolare, il sistema MBO prevede:

- **Gate:** soglia di accesso al sistema di incentivazione annuale, calcolato sulla media ponderata dei due obiettivi di performance. Il mancato raggiungimento del livello gate di performance non genera alcuna erogazione;
- **Scheda obiettivi:** meccanismo di calcolo in cui ciascun obiettivo concorre alla determinazione del bonus in funzione del peso specifico e del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance;
- **Moltiplicatore:** meccanismo correttivo di un fattore +/-10% del payout finale in funzione del raggiungimento dell'obiettivo di performance di sostenibilità (meccanismo di attivazione on/off).

Il sistema MBO del Presidente prevede i seguenti obiettivi di performance, come definiti dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14 febbraio 2023:

| OBIETTIVO | TIPOLOGIA OBIETTIVO | PESO | OBIETTIVO DI SOSTENIBILITÀ Moltiplicatore +/- 10% |
|-----------------------|-------------------------|------|--|
| MBO EBIT | Gate / Scheda obiettivi | 80% | |
| FREE CASH FLOW | Gate / Scheda obiettivi | 20% | |

Ai fini dell'incentivazione, il livello di effettiva maturazione del premio viene calcolato in funzione della seguente curva di payout alla quale andrà successivamente applicato un fattore correttivo +/-10% in base al raggiungimento dell'obiettivo di sostenibilità:

| LIVELLO DI PERFORMANCE | PAYOUT (% del target) | OBIETTIVO DI SOSTENIBILITÀ Moltiplicatore +/- 10% |
|------------------------|-----------------------|--|
| Minimo | 50% | |
| Target | 100% | |
| Massimo | 130% | |

Il Consiglio di Amministrazione, ha confermato per il Presidente del Consiglio di Amministrazione un premio MBO target pari a € 100.000.

Il piano è soggetto alla clausola di **malus** e **clawback**, per la quale la Società ha il diritto a richiedere, entro tre anni dalla consuntivazione del piano e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, la restituzione, in tutto o in parte, delle somme eventualmente attribuite in base al presente Piano (o di trattenere componenti non ancora erogate) qualora le stesse siano state percepite sulla base di dati che in seguito siano risultati errati o falsati, nonché nel caso in cui il Beneficiario si sia reso responsabile di condotte dolose o colpose, in assenza delle quali le condizioni per l'erogazione non si sarebbero verificate.

Benefici non monetari

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è beneficiario dei *benefit* previsti dalle prassi aziendali (coperture assicurative, autovettura ad uso promiscuo).

Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Non sono attualmente in essere accordi tra la Società ed il Presidente del Consiglio di Amministrazione che regolino trattamenti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro salvo, in ogni caso, gli obblighi di legge.

Patti di non concorrenza

Alla data della presente relazione, non sono presenti tra Elica ed il Presidente del Consiglio di Amministrazione patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in relazione al vincolo derivante dal patto stesso.

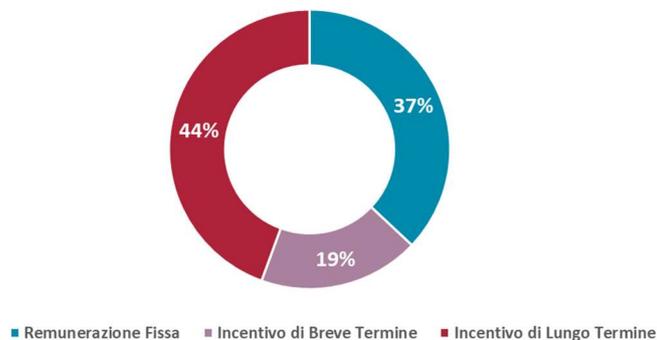
2.5 Amministratore Delegato

Pay mix

Il Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2021, ha nominato il Dott. Cocci Amministratore Delegato della Società, ripartendo il pacchetto retributivo nel seguente modo: una componente fissa per le deleghe conferite, una componente fissa per gli incarichi mantenuti come Dirigente della Società, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di lungo termine.

Tale pacchetto retributivo è stato confermato dal Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, in data 29 aprile 2021.

Il pay mix a target dell'Amministratore Delegato evidenzia una significativa focalizzazione sulle componenti variabili collegate al raggiungimento degli sfidanti obiettivi di performance previsti nel piano triennale, con particolare enfasi posta sugli obiettivi di medio lungo termine.



Remunerazione fissa

La Remunerazione Fissa dell'Amministratore Delegato, approvata dal Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Collegio Sindacale in data 29 aprile 2021, si compone dei seguenti elementi:

| | |
|---|------------------|
| Compenso ex art. 2389 III comma c.c. | € 390.000 |
| Retribuzione Annuale Lorda | € 110.000 |

La Remunerazione Fissa complessiva riconosciuta all'Amministratore Delegato per il 2023 sarà pari a € 500.000¹. Si segnala che l'Amministratore Delegato ha rinunciato al compenso ex art. 2389 comma I c.c.

L'Amministratore Delegato, Dott. Cocci, in caso di Change of Control, riceverà un premio monetario pari all'1,6% del delta valore dell'azienda tra il valore all'8 luglio 2019 (pari a 127,3 Mio Euro) ed il valore derivato dall'OPA.

La suddetta clausola, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 10 febbraio 2022, è da ritenersi valida, subordinatamente: (i) alla previsione che il riconoscimento del premio sia subordinato al fatto che il beneficiario acconsenta, se richiesto dal soggetto proponente l'OPA, la sottoscrizione di patti di stabilità per un periodo massimo di 12 mesi e/o accordi di co-investimento a termini e condizioni in linea con le prassi di mercato per tale tipologia di operazioni e (ii) non sarà valida in caso di OPA successiva alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023.

Incentivo variabile di breve termine: MBO

L'Amministratore Delegato è beneficiario del sistema MBO definito in coerenza con i criteri ed i meccanismi descritti per il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il sistema MBO prevede:

- **Gate:** soglia di accesso al sistema di incentivazione annuale, calcolato sulla media ponderata dei due obiettivi di performance. Il mancato raggiungimento del livello gate di performance non genera alcuna erogazione;
- **Scheda obiettivi:** meccanismo di calcolo additivo del bonus target in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance;
- **Moltiplicatore:** meccanismo correttivo di un fattore +/-10% del payout finale in funzione del raggiungimento dell'obiettivo di performance (meccanismo on/off).

Il Consiglio di Amministrazione, coerentemente con quanto previsto per il Presidente, nella seduta del 14 febbraio 2023, ha definito i seguenti obiettivi di performance per la figura di Amministratore Delegato:

| OBIETTIVO | TIPOLOGIA OBIETTIVO | PESO | OBIETTIVO DI SOSTENIBILITÀ |
|----------------|-------------------------|------|----------------------------|
| MBO EBIT | Gate / Scheda obiettivi | 80% | Moltiplicatore +/- 10% |
| FREE CASH FLOW | Gate / Scheda obiettivi | 20% | |

¹ Dei compensi fissi riconosciuti al Dott. Cocci si evidenzia la componente assegnata a titolo di patto di non concorrenza, a valere per i due anni successivi alla conclusione del rapporto: euro 22.000 relativamente al rapporto subordinato ed euro 78.000 relativamente alla carica di Amministratore Delegato

Ai fini dell'incentivazione, il livello di effettiva maturazione del premio viene calcolato in funzione della seguente curva di incentivazione:

| LIVELLO DI PERFORMANCE | PAYOUT (% del target) |
|------------------------|-----------------------|
| Minimo | 50% |
| Target | 100% |
| Massimo | 130% |

| |
|--|
| OBIETTIVO DI SOSTENIBILITÀ Moltiplicatore +/- 10% |
|--|

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato per l'Amministratore Delegato un premio MBO target pari al 62,5% dei compensi fissi al netto delle componenti riconosciute per patto di non concorrenza. Per l'anno 2023 tale valore corrisponde a € 250.000.

Il piano è soggetto alla clausola di **malus** e **clawback**.

Incentivo variabile di lungo termine: Piano Monetario

La "Trasformazione" avviata da Elica nel 2021, richiede grande attenzione alla performance di breve periodo, ma anche una capacità di leggere i risultati delle decisioni e delle azioni che ne conseguiranno in un'ottica di lungo periodo.

Per tale motivo, l'attuale piano di incentivazione a lungo termine, al quale partecipano Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 febbraio 2021 prevede un piano esclusivamente monetario, basato su un'ottica di semplicità e immediatezza.

In tale ottica, si ritiene che focalizzare la performance aziendale alla creazione di Valore Economico (per gli Azionisti) rappresenti la migliore soluzione per allineare interessi del Management e della Società.

Il piano attuale ha come obiettivo di:

- favorire la creazione di un Team di Manager fortemente coeso e focalizzato sul raggiungimento di un obiettivo preciso: l'incremento del Valore Economico di Elica Group;
- favorire la permanenza in Azienda delle risorse chiave per la realizzazione del Piano Triennale;

Il Bonus Pool che verrà messo a disposizione del piano di lungo termine corrisponde ad una quota del Valore Economico (Δ EV) del Gruppo Elica creato dal Management nel triennio 2021-2023.

L'Amministratore Delegato è assegnatario di una quota (%) del Bonus Pool per il triennio pari a 4,5 volte la somma dei compensi fissi, corrispondente quindi ad un premio LTI annuo target pari a 150% dei compensi fissi complessivi.

Il piano è soggetto alla clausola di **malus** e **clawback**.

Benefici non monetari

L'Amministratore Delegato è beneficiario dei *benefit* previsti dalle prassi aziendali e dal CCNL di riferimento (previdenza integrativa, assicurazione medica integrativa, assegnazione di autovettura ad uso promiscuo).

Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

In caso di revoca del mandato in assenza di giusta causa, prima della data dell'Assemblea dei Soci di approvazione del Bilancio 2023, è prevista la corresponsione di un'indennità equivalente al trattamento lordo globale percepito per l'incarico durante un'intera annualità da parte dell'Amministratore Delegato (compensi fissi e variabile di breve termine) a cui si aggiunge il pro quota del variabile di lungo termine maturato (tale importo verrà proporzionalmente ridotto, qualora la revoca avvenga nel corso degli ultimi 12 mesi di mandato).

Patti di non concorrenza

E' in essere tra Elica e l'Amministratore Delegato un patto di non concorrenza che prevede il riconoscimento di un corrispettivo in relazione al vincolo derivante dal patto stesso: a) fino alla scadenza del mandato, relativamente alla prestazione di attività in favore di produttori di elettrodomestici e con perimetro globale; b) nei due anni successivi alla cessazione del rapporto di Amministratore della Società relativamente alla prestazione di attività in favore di aziende concorrenti della Società, individuate nell'accordo siglato e ovunque situate.

Il corrispettivo per il patto di non concorrenza verrà corrisposto mensilmente per tutta la durata del rapporto, contestualmente al pagamento del corrispettivo per la carica di Amministratore Delegato.

In caso di inadempienza al patto di non concorrenza, è prevista la corresponsione all'azienda da parte dell'interessato di una somma pari al doppio dell'importo erogato come corrispettivo "non compete".

2.6 Dirigenti con Responsabilità Strategica

Il Consiglio di Amministrazione in data 10 febbraio 2022 ha definito come Dirigenti "Strategici": «*quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa*», in linea con la definizione dell'Allegato 1 al Regolamento Consob recante disposizione in materia di operazioni con parti correlate, identificandoli come i "Dirigenti con Responsabilità Strategiche" da prendere in considerazione ai fini della presente relazione. I Dirigenti Strategici alla data della presente relazione, conseguentemente al nuovo modello di governance della Società, sono:

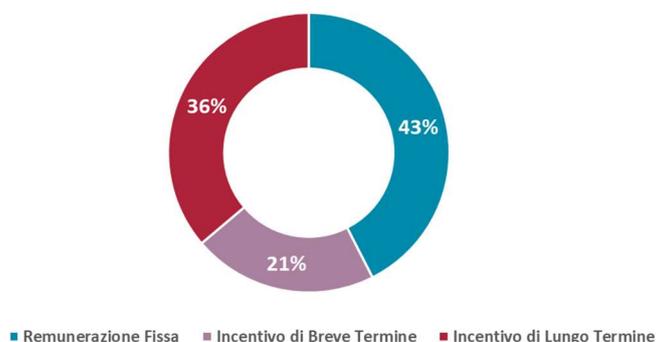
| <i>NOME E COGNOME</i> | <i>RUOLO</i> |
|----------------------------|--------------------------------|
| Francesca Pisani | General Counsel |
| Luca Barboni | Managing Director – BU Cooking |
| Stefania Santarelli | Chief Financial Officer |
| Deborah Carè | Chief HR Officer |
| Fabrizio Ghisla | General Manager - EMC FIME |

L'elenco di cui sopra potrà subire variazioni a fronte di uscite o assunzioni di Dirigenti con Responsabilità Strategiche, da individuarsi secondo la definizione sopra riportata.

Pay mix

Il pacchetto retributivo previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategica prevede una componente fissa prevista per il rapporto di lavoro in essere con la Società, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di lungo termine monetaria.

Di seguito viene rappresentato il pay mix medio dei Dirigenti con Responsabilità Strategica nell'ipotesi di raggiungimento della performance target. La performance massima non è quantificabile poiché la componente LTI non ha *cap*.



Remunerazione fissa

La Retribuzione Annuale Lorda dei Dirigenti con Responsabilità Strategica è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate considerando i livelli retributivi riscontrati sul mercato per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale e può essere adeguata periodicamente, nell'ambito del processo di salary review che interessa tutta la popolazione manageriale. In particolare, le linee guida di politica retributiva prevedono la possibilità di effettuare degli interventi di adeguamento retributivo finalizzati all'allineamento ai livelli retributivi del mercato di riferimento, per le risorse che abbiano ampliato il proprio perimetro di responsabilità o copertura del ruolo, nonché per i titolari di posizioni organizzative ritenute critiche per il

business di Elica. Viene inoltre prevista la possibilità di prevedere l'erogazione di una tantum in situazioni straordinarie che riguardino un numero ristretto di risorse, in presenza di performance eccellenti su attività / progetti di natura strategica per la società, ovvero in considerazione di esigenze di *attraction* e *retention*.

Per alcuni fra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Consiglio di Amministrazione di ottobre 2020, come meglio dettagliato nel Consiglio di Amministrazione del 10 febbraio 2022, ha deliberato l'erogazione di un premio complessivo, in caso di change of control:

- pari a un importo complessivo del 0,45% del valore dell'azienda, rilevato tra l'8 luglio 2019 (valore pari a 127,3 Mio Euro) ed il valore derivante dall'OPA, a favore di 1 Dirigente con Responsabilità Strategica.
- pari ad un ulteriore 1% del delta valore dell'azienda tra il valore al 8 luglio 2019 (pari a 127,3 Mio Euro) ed il valore derivato dall'OPA a favore di un massimo di 3 Dirigenti (diversi dal CEO e dal Dirigente citato in precedenza) la cui individuazione è delegata al CEO.

L'assegnazione di tale premio è da ritenersi valida, subordinatamente: (i) al fatto che il beneficiario acconsenta, se richiesto dal soggetto proponente l'OPA, alla sottoscrizione di patti di stabilità per un periodo massimo di 12 mesi e/o accordi di co-investimento a termini e condizioni in linea con le prassi di mercato per tale tipologia di operazioni e (ii) non sarà valida in caso di OPA successiva alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023.

Incentivo variabile di breve termine: MBO

Il triennio 2021 - 2023 è di cruciale importanza per Elica. Tale periodo si caratterizzerà per la ricerca di una performance economica di alto livello e, allo stesso tempo, per la realizzazione di una serie di importanti progetti "trasformativi".

Tali progetti impatteranno tutte le aree aziendali e saranno molto importanti per raggiungere, a fine periodo, un assetto organizzativo e gestionale che possa rappresentare la base per una nuova fase di sviluppo e crescita.

Pertanto, i Dirigenti con Responsabilità Strategica sono beneficiari di un sistema di incentivazione di breve termine, oggetto di revisioni incrementali al fine di garantire massimo allineamento alla strategia di business. In particolare, il meccanismo di funzionamento del Sistema di incentivazione di breve termine previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede la presenza di obiettivi di Gruppo (misurati attraverso un meccanismo moltiplicativo del bonus target in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi previsti per il Presidente e per l'Amministratore Delegato - MBO EBIT e Free Cash Flow), obiettivi di Divisione (MBO EBIT di Divisione) e obiettivi individuali (misurati in base ai principali KPI economici gestiti dal ruolo e uguali per tutti i percettori appartenenti alla stessa funzione). Inoltre, al payout finale verrà applicato un moltiplicatore del +/- 10% in base al raggiungimento o meno (meccanismo di attivazione on/off) dell'obiettivo di sostenibilità previsto dalla Società.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari di un premio di incentivazione di breve termine target del **50% della Remunerazione Fissa**. Tale percentuale può variare secondo una scala di payout definita dalla Società che riconosce, in media, dall'11% del premio MBO target al raggiungimento del livello minimo di performance fino al 213% del premio MBO target al raggiungimento del livello massimo di performance (cap).

Il piano è soggetto alla clausola di **malus** e **clawback**.

Incentivo variabile di lungo termine: Piano Monetario

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari del Piano Monetario approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 febbraio 2021, descritto nel dettaglio per l'Amministratore Delegato.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono assegnatari di una quota (%) del Bonus Pool loro dedicato calcolata in base ad un moltiplicatore della RAL (definito all'interno di un range min-max), in base al ruolo ricoperto, fino ad un massimo di 4,5 volte la **Remunerazione Fissa** corrispondente quindi ad un premio LTI annuo target pari ad un massimo di 150% della RAL. Il piano, coerentemente con quanto descritto per l'Amministratore Delegato, non prevede un cap.

Il piano è soggetto alla clausola di **malus** e **clawback**.

Benefici non monetari

L'offerta retributiva è integrata con i benefici non monetari previsti dal CCNL di riferimento e dalle prassi aziendali (previdenza integrativa, assicurazione medica integrativa, assegnazione di autovettura ad uso promiscuo).

Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Attualmente non risultano in essere accordi individuali tra la Società e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, pertanto si applicheranno le norme previste dal CCNL di riferimento.

Patti di non concorrenza

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la Società prevede la possibilità di stipulare accordi individuali che riconoscano un corrispettivo in relazione al vincolo derivante dal patto stesso. Nel caso in cui si riscontrino situazioni a elevato rischio concorrenziale connessi alla criticità del ruolo ricoperto dal Dirigente con Responsabilità Strategica, su indicazione dell'Amministratore Delegato, potranno infatti prevedersi specifici accordi inclusivi di patti di non concorrenza.

Attualmente risultano in essere dei patti di non concorrenza con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Altre provvidenze

Solo in casi eccezionali, la Società può prevedere la possibilità di corrispondere a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategica un *entry bonus* in fase di assunzione, esclusivamente con la finalità di attrarre risorse manageriali in possesso di competenze critiche per il business, ovvero *una tantum* in considerazione di prestazioni qualitative eccellenti. La politica prevede inoltre la possibilità di assegnare dei bonus collegati al perseguimento di obiettivi strategici non ricorrenti di carattere eccezionale.

2.7 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo

La composizione e i compensi previsti per i membri del Collegio Sindacale sono stati deliberati dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2021 per l'intero periodo di durata della carica (ovvero per gli esercizi 2021, 2022 e 2023). In occasione della scadenza del mandato, prevista con l'Assemblea di approvazione di bilancio al 31 dicembre 2023, l'Assemblea sarà chiamata a deliberare sulla nuova composizione del Collegio e sul nuovo compenso per il periodo di mandato. La composizione attuale del Collegio Sindacale e i compensi previsti vengono rappresentati nella seguente tabella:

| RUOLO | TITOLARE | COMPENSO |
|--------------------------|---|-----------------|
| Presidente | <ul style="list-style-type: none"> Giovanni Frezzotti | € 40.000 |
| Sindaci Effettivi | <ul style="list-style-type: none"> Massimiliano Belli Simona Romagnoli | € 20.000 |
| Sindaci Supplenti | <ul style="list-style-type: none"> Serenella Spaccapaniccia Leandro Tiranti | - |

È altresì prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni; tale polizza copre tra l'altro le eventuali spese legali. Il relativo rinnovo per l'intera durata del mandato dell'organo di controllo è stato oggetto di delibera assembleare da ultimo in data 29 aprile 2021, in occasione dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020.

SEZIONE II: compensi corrisposti

Premessa

La presente sezione è articolata in due parti:

- nella Prima Parte vengono illustrati i diversi elementi che compongono la remunerazione, con riferimento all'attuazione della Politica Retributiva 2022, a valle delle verifiche effettuate dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, il quale ha registrato l'allineamento rispetto alla Politica Retributiva 2022 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2022;
- nella Seconda Parte vengono illustrati nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e controllo e, in forma aggregata, i compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché le informazioni relative alle partecipazioni azionarie nella Società dagli stessi detenute.

In linea con quanto previsto dall'articolo 123-Ter, comma 8-Bis, del TUF, la società incaricata della revisione contabile del bilancio KPMG SpA ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della seconda sezione della Relazione.

PRIMA PARTE

Remunerazione Fissa

Amministratori non investiti di particolari cariche

Agli Amministratori non investiti di particolari cariche sono stati erogati i compensi fissi, *pro rata temporis*, rispettivamente deliberati dall'Assemblea dei Soci dell'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2021. Nel caso in cui gli Amministratori non investiti di particolari cariche siano stati nominati, ovvero siano cessati, durante l'esercizio, sono stati erogati i compensi *pro rata temporis*.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione sono stati erogati:

- il compenso fisso (ex art. 2389 III comma c.c.);
- la Retribuzione Annuale Lorda in qualità di Dirigente della Società.

La remunerazione fissa complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2022 è stata pari a € 1.044.410.

Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato sono stati erogati i seguenti compensi:

- il compenso fisso (ex art. 2389 III comma c.c.);
- la Retribuzione Annuale Lorda in qualità di Dirigente della Società.

La remunerazione fissa complessiva dell'Amministratore Delegato per l'esercizio 2022 è stata pari a € 500.000.

Dirigenti con Responsabilità Strategica

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategica è stata erogata la Retribuzione Annuale Lorda come Dirigenti della Società, eventualmente *pro rata temporis*, che a livello aggregato è pari a € 778.251.

Incentivo variabile di breve termine 2022

Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato

Relativamente all'anno 2022, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato attualmente in carica, hanno maturato l'incentivo variabile di breve termine, a fronte della performance conseguita nel raggiungimento degli obiettivi previsti dal gate/moltiplicatore del Sistema MBO di cui sono beneficiari, consuntivata sulla base del Progetto di Bilancio per l'esercizio 2022, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci chiamata ad esprimere un voto vincolante sulla Sezione I della presente Relazione, e un voto consultivo sulla Sezione II della medesima.

Nello specifico, a fronte del superamento del *gate* di performance e del raggiungimento di un punteggio di performance pari al 99,5% del target, a cui corrisponde un payout del 98,4%, è prevista l'erogazione di un incentivo pari a € 98.400 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e di un incentivo pari a € 246.000 per l'Amministratore Delegato.

Consuntivazione Obiettivi Incentivazione Monetaria Annuale²

| | 2022 TARGETS | | 2022 RESULTS | |
|----------------|-----------------|------|-----------------|-------|
| MBO EBIT Group | 33 €M | 80% | 33,0 €M | |
| FCF Group | 34,9 €M | 20% | 34,1 €M | |
| GROUP GATE | 33,4 €M | 100% | 33,2 €M | 99,5% |

Dirigenti con Responsabilità Strategica

I Dirigenti con Responsabilità Strategica, relativamente all'anno 2022, hanno maturato l'incentivo variabile di breve termine corrispondente ad un livello medio pari al 138% della bonus opportunity target originaria. In particolare, è prevista l'erogazione di un incentivo, eventualmente *pro rata temporis*, che a livello aggregato è pari a € 436.910.

Incentivo variabile di lungo termine – Piano *Phantom Stock* e Coinvestimento 2016 – 2022; Piano *Phantom Stock* e Coinvestimento 2019 – 2025; Piano monetario LTI 2021-2023

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione non risulta beneficiario dell'incentivo variabile di lungo termine per il triennio 2021-2023.

² MBO EBIT: Indica l'EBIT dell'esercizio 2022 al netto delle componenti di normalizzazione come dettagliate nella "Relazione Finanziaria annuale 2022". FCF indica il Free Cash Flow dell'esercizio 2022.

Nel corso del 2022 è stato liquidato il premio relativo al Ciclo 2019-2021 del Piano Phantom Stock, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022. Coerentemente a quanto descritto nella Relazione sulle Remunerazioni 2022, al Presidente del Consiglio di Amministrazione sono state attribuite nr. 342.983 Phantom Stock. Il Valore dell'Azione alla data di Attribuzione del 28 aprile 2022, sulla base della media del valore del titolo del mese precedente alla data di Attribuzione, è stato di Euro € 3,229. Il Presidente ha manifestato la volontà di non aderire al Piano di Coinvestimento previsto dal regolamento, determinando così che il 100% delle Phantom Stock attribuite fossero convertite in denaro sulla base del valore dell'azione alla data di Attribuzione, e fosse quindi erogato il relativo premio di € 1.107.492 con le competenze di giugno 2022, previa applicazione delle ritenute fiscali e contributive eventualmente applicabili.

Nel corso del 2022 è stato liquidato inoltre il premio differito di nr. 323.088 Phantom Stock relativo al Ciclo 2017-2019 del Piano Phantom Stock, che sulla base del Valore dell'Azione alla data di Attribuzione differita del 7 maggio 2022, calcolata come media del valore del titolo del mese precedente alla data di Attribuzione (€ 3,269), è stato un valore pari a € 1.056.175.

Nel corso del 2022 è giunto a maturazione il ciclo 2020 - 2022 del Piano Phantom Stock, il Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2023, sulla base della verifica e della proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, ha deliberato il seguente livello di consuntivazione³:

| KPIs | Weight | TARGETS | | | RESULTS | | |
|---|--------|---------|--------------------|----------|--------------------|-------------|----------|
| | | MIN 90% | 2020-2022 CUMULATO | MAX 120% | 2020-2022 CUMULATO | % VS TARGET | % PREMIO |
| LTI EBIT (Mln €) | 50% | 95,7 | 106,3 | 127,6 | 85,5 | 80% | 0% |
| Free Cash Flow (Mln €) | 50% | 54,0 | 60,0 | 72,0 | 78,9 | 132% | 120% |
| % di PS da attribuire in base alla % di performance | | 65% | 100% | 120% | | | 60% |

In funzione di tale delibera, il livello complessivo di maturazione del ciclo 2020-2022 del Piano *Phantom* Stock è risultato pari al 60%, determinando, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, la maturazione di 146.094 *Phantom* Stock che, sulla base del valore alla fine del periodo di vesting, corrisponde ad un valore pari a € 433.899.

Il valore effettivo della conversione in denaro delle *Phantom* Stock Attribuite sarà determinato successivamente alla data dell'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2023 chiamata ad approvare il Bilancio di Esercizio 2022 con delibera di Liquidazione dei Premi da parte del Consiglio di Amministrazione.

Si ricorda che il Piano Piano *Phantom* Stock e Coinvestimento 2019 - 2025, per ogni ciclo di assegnazione, prevede inoltre la possibilità per il beneficiario di aderire al Piano di Coinvestimento, attraverso il differimento del 50% delle *Phantom* Stock Attribuite per un ulteriore periodo di due anni. L'eventuale manifestazione di tale volontà di adesione al Piano di Coinvestimento è prevista, sulla base del Regolamento attuativo del Piano, entro il mese di giugno dell'anno di Attribuzione del Piano *Phantom* Stock 2019-2021 e, alla data della pubblicazione della presente Relazione, non risulta ancora nota.

³ LTI EBIT: Indica per ciascun esercizio l'EBIT al netto delle componenti di normalizzazione come dettagliate nelle Relazioni Finanziarie annuali e al netto delle ulteriori componenti di normalizzazione.

LTI FREE CASH FLOW: Indica per ciascun esercizio il Free Cash Flow al netto delle componenti di normalizzazione.

L'eventuale adesione al Piano di Coinvestimento sarà oggetto di disclosure della Relazione sulla Politica in Materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti del prossimo anno.

Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato Giulio Cocci risulta beneficiario del Piano monetario di lungo termine approvato dal Cda il 16 marzo 2021. Tale piano ha avuto nell'esercizio 2022 il suo secondo anno di vesting, su tre.

L'Amministratore Delegato risulta inoltre beneficiario del Piano *Phantom Stock* assegnategli nel 2019 e nel 2020 in qualità di Dirigente della società. In funzione della delibera descritta per il Presidente del Consiglio di Amministrazione in merito al premio liquidato nel 2022 e relativo al Ciclo 2019-2021, all'Amministratore Delegato sono state attribuite nr. 22.950 *Phantom Stock*. L'Amministratore Delegato ha manifestato la volontà di non aderire al Piano di Coinvestimento previsto dal regolamento, determinando così che il 100% delle *Phantom Stock* attribuite fossero convertite in denaro sulla base del valore dell'azione alla data di Attribuzione, e fosse quindi erogato il relativo premio di € 74.118 con le competenze di giugno 2022, previa applicazione delle ritenute fiscali e contributive eventualmente applicabili.

L'Amministratore Delegato risulta inoltre beneficiario del Piano *Phantom Stock* 2020-2022 assegnategli, nel 2020, in qualità di Dirigente della società. In funzione della delibera descritta per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il livello complessivo di maturazione del ciclo 2020-2022 del Piano *Phantom Stock* è risultato pari al 60%, determinando, per l'Amministratore Delegato, la maturazione di 16.777 *Phantom Stock* che, sulla base del valore alla fine del periodo di vesting, corrisponde ad un valore pari a € 49.828.

Dirigenti con Responsabilità Strategica

I Dirigenti con Responsabilità Strategica risultano beneficiari del Piano monetario di lungo termine approvato dal Cda il 16 marzo 2021. Tale piano ha avuto nell'esercizio 2022 il suo secondo anno di vesting, su tre.

Nel corso del 2022 è stato liquidato il premio relativo al Ciclo 2019-2021 del Piano *Phantom Stock*, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022. Coerentemente a quanto descritto nella Relazione sulle Remunerazioni 2022, ai Dirigenti con responsabilità Strategiche sono state attribuite nr. 36.680 *Phantom Stock*. Il Valore dell'Azione alla data di Attribuzione del 28 aprile 2022, sulla base della media del valore del titolo del mese precedente alla data di Attribuzione, è stato di € 3,229. Nessun Dirigente con responsabilità strategiche ha manifestato la volontà di aderire al Piano di Coinvestimento previsto dal regolamento, determinando così che il 100% delle *Phantom Stock* attribuite - nr 36.680 - fossero convertite in denaro sulla base del valore dell'azione alla data di Attribuzione, e fosse quindi erogato il relativo premio di € 118.440 con le competenze di giugno 2022, previa applicazione delle ritenute fiscali e contributive eventualmente applicabili.

Nel corso del 2022 è stato liquidato inoltre il premio differito di nr. 24.402 *Phantom Stock* relativo al Ciclo 2017-2019 del Piano *Phantom Stock* che, sulla base del Valore dell'Azione alla data di Attribuzione differita del 7 maggio 2022 calcolata come media del valore del titolo del mese precedente alla data di Attribuzione (€ 3,269), è stato pari a € 79.770.

Con riferimento al Ciclo 2020-2022 del Piano *Phantom Stock*, in funzione della delibera descritta per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il livello complessivo di maturazione è risultato pari al 60%,

determinando, per i Dirigenti con Responsabilità Strategica, la maturazione di nr 26.812 Phantom Stock che, sulla base del valore alla fine del periodo di vesting, corrisponde ad un valore pari a € 79.632.

Benefici non monetari

In linea con il CCNL di riferimento e le prassi aziendali, per quanto riguarda il Presidente, l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel corso del 2022 sono stati riconosciuti benefici non monetari, il cui valore è riportato nella Tabella 1.

Trattamenti di Fine Rapporto

Dirigenti con Responsabilità Strategica

Nel corso del 2022 si è verificata la risoluzione del rapporto di lavoro dipendente motivata da esigenze di riorganizzazione per un Dirigente con Responsabilità Strategica.

Per tali cessazioni sono stati corrisposti importi complessivi per € 360.000, insieme al mantenimento temporaneo di alcuni benefit.

I compensi riconosciuti come indennità di fine rapporto non prevedono collegamenti a criteri di performance. La cessazione del rapporto ha inoltre determinato la perdita di tutti i diritti nell'ambito di piani di incentivazione annuali e pluriennali precedentemente assegnati.

Nessun altro compenso è stato corrisposto.

Le indennità e i benefici riconosciuti sono stati conformi alle indicazioni contenute nella politica delle remunerazioni 2022.

Deroghe alla politica delle remunerazioni

Non sono state applicate deroghe alla politica delle remunerazioni così come approvata dall'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2022.

Meccanismi di correzione ex post della componente variabile

Non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post delle componenti variabili, del tipo malus ovvero restituzione di compensi variabili cd "clawback".

Variazione annuale delle remunerazioni – Pay ratio

In ottica di trasparenza verso i nostri stakeholder rendiamo noto il rapporto fra la remunerazione fissa più retribuzione variabile (di breve periodo) percepita nel corso del 2022 dal Presidente e dall'Amministratore Delegato rispetto alla retribuzione media dei dipendenti di Elica S.p.A. a livello Italia. Gli altri mercati in cui opera il Gruppo Elica hanno strutture retributive così diverse tali da rendere l'informazione poco significativa. La remunerazione media dei dipendenti che consideriamo nel calcolo del pay-ratio è la media actual (retribuzione fissa più retribuzione variabile annuale) senza LTI e benefit (gli stessi non sono compresi nella somma delle remunerazioni di Presidente e Amministratore).

| | | PRESIDENTE | Media dipendenti Elica S.p.A. Italia ¹ | Rapporto | Risultati della Società SALES € Millions | Risultati della Società EBIT ADJ € Millions |
|------|---|--------------------------------------|---|----------|--|---|
| 2019 | Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno ² | 1.144.370 € | 33.155 € | 35:1 | 480 | 19,6 |
| 2020 | Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno ² | 1.130.957 € | 30.609 € | 37:1 | 453 | 15,9 |
| 2021 | Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno ² | 1.044.370 € | 30.578 € | 34:1 | 541,1 | 32,3 |
| 2022 | Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno ² | 1.159.414 € | 37.927 € | 31:1 | 548,5 | 33 |
| | | AMMINISTRATORE DELEGATO ³ | Media dipendenti Elica S.p.A. Italia ¹ | Rapporto | Risultati della Società SALES € Millions | Risultati della Società EBIT ADJ € Millions |
| 2019 | Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno ² | 750.833 € | 33.155 € | 23:1 | 480 | 19,6 |
| 2020 | Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno ² | 675.833 € | 30.609 € | 20:1 | 453 | 15,9 |
| 2021 | Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno ² | 400.000 € | 30.578 € | 13:1 | 541,1 | 32,3 |
| 2022 | Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno ² | 730.000 € | 37.927 € | 19:1 | 548,5 | 33 |

¹Calcolato su 1.141 FTE nel 2019, 1.118 FTE nel 2020, 1.078 FTE nel 2021 e 735 FTE nel 2022. La riduzione del perimetro è dovuta al conferimento di ramo d'azienda alla società controllata EMC FIME e alla riorganizzazione del plant italiano in coerenza al Piano Industriale 2022-2025.

²Inclusa retribuzione variabile annuale secondo un principio di cassa. Non considerati LTI. Non considerata la maturazione LTI pagata nel 2022.

³Vengono rappresentati i compensi dei titolari che si sono susseguiti nel ruolo di Amministratore Delegato nell'arco del periodo.

La Società prevede la possibilità di un cambio di metodologia di calcolo nella prossima Relazione, qualora venga prevista una normativa più dettagliata ovvero si delinei una prassi di mercato diversa.

Voto espresso da Assemblea 2022

Il voto espresso dalla Assemblea 2022, sulla seconda sezione della relazione dell'esercizio precedente, non ha evidenziato aspetti particolari da recepire nella definizione o attuazione della politica.

SECONDA PARTE

TABELLA 1 Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche

| A | B | C | D | 1 | 2 | 3 | | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|--|---|---|----------------|---|-------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------|-------------|--------------------------------|---|
| Nome e Cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi fissi | Compensi per la partecipazione a comitati | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | |
| Francesco Casoli | PRESIDENTE ESECUTIVO CdA | 01/01/2022 - 31/12/2022 | Assemblea approvazione bilancio 2023 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € - (1) | | | | | | € - | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € 541.044 (2) | | | | | | € 541.044 | | |
| (III) Totale | | | | € 503.370 (3) | | € 98.400 (13) | | € 17.752 (4) | | € 619.522 | € 647.906 (5) | |
| Giulio Cocci | AMMINISTRATORE DELEGATO | 01/01/2022 - 31/12/2022 | Assemblea approvazione bilancio 2023 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € - (1) | | | | | | € - | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € 390.000 (2) | | € 600.000 (12) | | | | € 990.000 | | |
| (III) Totale | | | | € 110.000 (3) | | € 246.000 (13) | | € 13.604 (4) | | € 369.604 | € 14.663 (6) | |
| Angelo Catapano | CONSIGLIERE INDIPENDENTE | 01/01/2022 - 31/12/2022 | Assemblea approvazione bilancio 2023 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € - | | | | | | € - | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € - | | | | | | € - | | |
| (III) Totale | | | | € 500.000 | € - | € 846.000 | € - | € 13.604 | € - | € 1.359.604 | € 14.663 | € - |
| Elio Cosimo Catania | CONSIGLIERE INDIPENDENTE | 01/01/2022 - 31/12/2022 | Assemblea approvazione bilancio 2023 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 43.000 (7) | | | | | | € 43.000 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € - | | | | | | € - | | |
| (III) Totale | | | | € 43.000 | € - | € - | € - | € - | € - | € 43.000 | € - | € - |
| Liliana Fratini Passi | CONSIGLIERE INDIPENDENTE | 01/01/2022 - 31/12/2022 | Assemblea approvazione bilancio 2023 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 50.000 (7) | | | | | | € 50.000 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € - | | | | | | € - | | |
| (III) Totale | | | | € 50.000 | € - | € - | € - | € - | € - | € 50.000 | € - | € - |
| Monica Nicolini | CONSIGLIERE INDIPENDENTE E LEAD INDIPENDENT DIRECTOR | 01/01/2022 - 31/12/2022 | Assemblea approvazione bilancio 2023 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 43.000 (7) | | | | | | € 43.000 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € - | | | | | | € - | | |
| (III) Totale | | | | € 43.000 | € - | € - | € - | € - | € - | € 43.000 | € - | € - |
| Susanna Zucchelli | CONSIGLIERE INDIPENDENTE | 01/01/2022 - 31/12/2022 | Assemblea approvazione bilancio 2023 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 44.000 (7) | | | | | | € 44.000 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € - | | | | | | € - | | |
| (III) Totale | | | | € 44.000 | € - | € - | € - | € - | € - | € 44.000 | € - | € - |
| Susanna Zucchelli | CONSIGLIERE INDIPENDENTE | 01/01/2022 - 31/12/2022 | Assemblea approvazione bilancio 2023 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 50.000 (7) | | | | | | € 50.000 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € - | | | | | | € - | | |
| (III) Totale | | | | € 50.000 | € - | € - | € - | € - | € - | € 50.000 | € - | € - |

| A | B | C | D | 1 | 2 | 3 | | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|-------------------------------|---|--------------------------------------|------------------|---|-------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------|--------------------|--------------------------------|---|
| Nome e Cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi fissi | Compensi per la partecipazione a comitati | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | |
| Giovanni Frezzotti | PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE | 01/01/2022 - 31/12/2022 | Assemblea approvazione bilancio 2023 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 40.000 (8) | | | | | | € 40.000 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | € 40.000 | € - | € - | € - | € - | € - | € 40.000 | € - | € - |
| Massimiliano Belli | SINDACO EFFETTIVO | 01/01/2022 - 31/12/2022 | Assemblea approvazione bilancio 2023 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 20.000 (8) | | | | | | € 20.000 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | € 20.000 | € - | € - | € - | € - | € - | € 20.000 | € - | € - |
| Simona Romagnoli | SINDACO EFFETTIVO | 01/01/2022 - 31/12/2022 | Assemblea approvazione bilancio 2023 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 20.000 (8) | | | | | | € 20.000 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | € 20.000 | € - | € - | € - | € - | € - | € 20.000 | € - | € - |
| Serenella Spaccapanniccia | SINDACO SUPPLENTE | 01/01/2022 - 31/12/2022 | Assemblea approvazione bilancio 2023 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € - | | | | | | € - | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| Leandro Tiranti | SINDACO SUPPLENTE | 01/01/2022 - 31/12/2022 | Assemblea approvazione bilancio 2023 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € - | | | | | | € - | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € 5.000 (9) | | | | | | € 5.000 | | |
| (III) Totale | | | | € 5.000 | € - | € - | € - | € - | € - | € 5.000 | € - | € - |
| Dirigenti con responsabilità strategica (10) | FORMA AGGREGATA | 01/01/2022 - 31/12/2022 | Assemblea approvazione bilancio 2023 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 562.308 (3) | | € 650.000 (12) | | € 41.769 (4) | | € 650.000 | € 34.810 (14) | € - |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € 215.943 (11) | | € 498.450 (13) | | | | € 1.102.527 | | |
| (III) Totale | | | | € 778.251 | € - | € 1.239.410 | € - | € 47.854 | € - | € 2.065.514 | € 34.810 | € 360.000 (15) |

(1) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art 2389 c 1 del C.C.

(2) Compensi stabiliti dal CdA ai sensi dell'art 2389 c 3 del C.C.

(3) Retribuzione come Dirigente della Società

(4) Benefici non monetari come Dirigente della Società

(5) PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO: Assegnazione 2020-2022; Differimento & Matching 2020; Differimento e Matching 2021.

(6) PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO: Assegnazione 2020-2022.

(7) Compenso stabilito dalla Assemblea il 29 Aprile 2021 calcolato pro rata temporis

(8) Compenso stabilito dalla Assemblea il 29 Aprile 2021 calcolato pro rata temporis

(9) Compensi in qualità di Sindaco del Collegio Sindacale di Airforce SpA

(10) Il numero complessivo dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stato pari a 6.

(11) Compensi in qualità di Dirigente di EMC FIME, Membri del Consiglio di Elica Group Polska e del CdA di Airforce SpA.

(12) Valore teorico, non ancora maturato, relativo al Piano monetario di incentivazione a lungo termine 2021-2023.

(13) MBO e altri bonus 2022

(14) PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO: Assegnazione 2020-2022; Differimento & Matching 2020.

(15) Competenze di fine rapporto dovute per legge e per contratto nonché sulla base di accordi individuali

TABELLA 3A Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

| A | B | 1 | Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio | | Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio | | | | | Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti | Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili | | Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio |
|---|---------------------------------|--|--|---------------------------------|---|--------------------------------------|--------------------|----------------------|------------------------------------|---|---|--|---|
| | | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | 9 | 10 | |
| Nome e Cognome | Carica | Piano | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Periodo di vesting | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Fair value alla data di assegnazione | Periodo di vesting | Data di assegnazione | Prezzo di mercato all'assegnazione | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Valore alla data di maturazione ¹ | Fair value |
| Francesco Casoli | PRESIDENTE ESECUTIVO CdA | | | | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2019–2025: - Assegnazione 07/05/2020 | | | | | | | | | 146.094 Phantom Stock ² | € 433.899 | € 127.686 |
| | | PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016–2022. CICLO 2017/2019: Differimento e Matching 2020 7/5/2020 | | | | | | | | | 323.088 Phantom Stock Differite+Matching ³ | € 988.649 | € 153.467 |
| | | PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016–2022. CICLO 2018/2020: Differimento e Matching 2021 5/5/2021 | 204.890 Phantom Stock Differite+Matching | 2 anni a partire dal 05/05/2021 | | | | | | | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | | | € - | | | | | | € 1.422.548 | € 647.906 |
| Giulio Cocci* | AMMINISTRATORE DELEGATO | | | | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2019–2025: - Assegnazione 07/05/2020 | | | | | | | | | 16.777 Phantom Stock ² | € 49.828 | € 14.663 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | | | € - | | | | | | € 49.828 | € 14.663 |
| Dirigenti con responsabilità strategica** | FORMA AGGREGATA | | | | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2019–2025: - Assegnazione 07/05/2020 | | | | | | | | | 19.818 Phantom Stock ² | € 58.859 | € 17.321 |
| | | PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2019–2025: - Assegnazione 30/07/2020 | | | | | | | | | 6.994 Phantom Stock ² | € 20.772 | € 5.898 |
| | | PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016–2022. CICLO 2017/2019: Differimento e Matching 2020 7/5/2020 | | | | | | | | | 24.402 Phantom Stock Differite+Matching ³ | € 74.670 | € 11.591 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | | | € - | | | | | | € 154.302 | € 34.810 |

¹ Indica il numero di Phantom Stock maturate per il prezzo dell'azione alla data di fine periodo di vesting pari a euro 2,97 al 31/12/2022 per il ciclo 2020-2022; e pari a euro 3,06 al 07/05/2022 per il Differimento e Matching del periodo 2020-2022

² Per la Assegnazione del Ciclo 2020-2022 del 07/05/2020 si considerano riacquanti gli obiettivi assegnati per il triennio di vesting terminato il 31/12/2022 con una maturazione del premio pari al 60%.

³ Per il Differimento e Matching 2020-2022 si considera terminato il periodo di vesting il 7 maggio 2022 e conseguente competenza dello strumento di 4 mesi nell'esercizio 2022.

* I piani descritti per l'AD si riferiscono ad assegnazioni fatte quando il dott. Cocci ricopriva il ruolo di Dirigente delle società e prima della nomina ad AD.

** Tra i Dirigenti con responsabilità Strategiche si considerano i titolari che hanno ricoperto la carica fino al 31/12/2022.

TABELLA 3B Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

| A Cognome e Nome | B Carica | 1 Piano | 2 Bonus dell'anno | | | 3 Bonus di anni precedenti | | | 4 Altri Bonus |
|---|-----------------------------|--|------------------------------------|-------------|----------------------------|-------------------------------|-----------------------|------------------|------------------|
| | | | (A) | (B) | (C) | (A) | (B) | (C) | |
| | | | Erogabile/ Erogato ³ | Differito | Periodo di differimento | Non più erogabili | Erogabile/ Erogati | Ancora differiti | |
| Francesco Casoli | PRESIDENTE ESECUTIVO CdA | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | MBO 2022 ¹ | € 98.400 | | | | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | € 98.400 | € - | | € - | € - | € - | € - |
| Giulio Cocci | AMMINISTRATORE DELEGATO | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | MBO 2022 ¹ Piano di Incentivazione LTI 2021 - 2023 ⁴ | € 246.000 | € 600.000 | 2021-2023 | | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | € 246.000 | € 600.000 | | € - | € - | € - | € - |
| Dirigenti con responsabilità strategiche | FORMA AGGREGATA | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | MBO 2022 ² Piano di Incentivazione LTI 2021 - 2023 ⁴ | € 398.450 | € 650.000 | 2021-2023 | | | | € 100.000 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | MBO 2022 ² Piano di Incentivazione LTI 2021 - 2023 ⁴ | € 38.460 | € 52.500,00 | 2021-2023 | | | | |
| (III) Totale | | | € 436.910 | € 702.500 | | € - | € - | € - | € 100.000 |

¹ MBO 2022 per Presidente e AD

² MBO 2022 per Dirigenti con responsabilità strategiche. Nella colonna 4 viene inoltre incluso un *una tantum* in considerazione di prestazioni eccellenti di significativo rilievo strategico.

³ Si evidenzia come i valori espressi in colonna 2A siano:

- per Presidente e AD pari al 98,4% della *bonus opportunity* target originaria, come da delibera CdA del 16/03/2023.

- per i Dirigenti Strategici pari al 138% medio delle *bonus opportunity* target originaria, come da delibera CdA del 16/03/2023.

⁴ Piano di incentivazione LTI 2021-2023, approvato con delibere CdA del 12/02/2021 e del 05/05/2021. Oggetto del Piano è l'attribuzione di un Premio in denaro il cui ammontare è determinato in base al valore economico del gruppo creato dal management durante il Periodo di Vesting (triennio 2021-2023). Il valore in tabella rappresenta 1/3 (1 anno su 3) del valore totale del premio al target, è un valore teorico non ancora maturato. La maturazione verrà verificata alla fine del periodo di vesting.

Schema 7-Ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo

| Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali | | | | | | |
|---|----------------|---------------------|---|-------------------------------|----------------------------|--|
| Cognome e Nome | Carica | Società partecipata | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2021 | Numero azioni acquistate 2022 | Numero azioni vendute 2022 | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso 2022 |
| CASOLI FRANCESCO | PRESIDENTE CDA | ELICA SPA | 160.000 | 0 | 0 | 160.000 |

Schema 7-Ter Tabella 2 - Partecipazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche

| Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica | | | | | | |
|--|---------------------|---------------------------------------|---|--|---------------------------------------|---|
| Numero dirigenti con responsabilità strategica | Società partecipata | Numero azioni possedute al 31.12.2021 | Numero azioni acquistate nel corso del 2022 | Numero azioni vendute nel corso del 2022 | Numero azioni possedute al 31.12.2022 | Titolo del possesso e le modalità dello stesso. |
| 6 | ELICA | 6.667 | 0 | 0 | 6.667 | PROPRIETA' |

GLOSSARIO

Amministratore Delegato: l'Amministratore Delegato è il membro del Consiglio di Amministrazione cui il Consiglio stesso ha attribuito le funzioni di Chief Executive Officer. L'Amministratore Delegato di Elica S.p.A., nominato dal Consiglio di Amministrazione il 16 marzo 2021, è il dott. Giulio Cocci.

Amministratori esecutivi: sono gli amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione, nello specifico il Presidente Esecutivo, Francesco Casoli e l'Amministratore Delegato.

Amministratori investiti di particolari cariche: si veda Amministratori esecutivi.

Assemblea dei soci: è l'organo collegiale deliberativo della società. Al suo interno sono rappresentati (direttamente o tramite delega) tutti i titolari di diritto di voto. Essa dispone dei poteri attribuitigli dalla legge e dallo statuto: i principali sono l'approvazione del Bilancio, la nomina e revoca gli amministratori, del collegio sindacale e del suo presidente. Nell'ambito della politica sulle remunerazioni esprime un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti e un parere non vincolante sulla Sezione II della stessa Relazione, mettendo a disposizione del pubblico gli esiti del voto.

Codice di Corporate Governance: il documento racchiude in sé una serie di indicazioni circa le "best practice" di organizzazione e di funzionamento delle società quotate italiane. Tali raccomandazioni non sono vincolanti, anche se le società quotate devono "tenere informati sia il mercato sia i propri azionisti in merito alla propria struttura di governance ed al grado di adesione al Codice."

Collegio Sindacale: è l'organo di controllo interno della società, a cui è attribuita la funzione di vigilanza sull'amministrazione della società. Esprime un parere (non vincolante) nella definizione della Politica sulle Remunerazioni degli amministratori investiti di particolari cariche che deve essere tenuto in considerazione dal Consiglio di Amministrazione.

Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Art. 6 del Codice di Corporate Governance. È composto da amministratori indipendenti. Svolge i compiti allo stesso assegnati in osservanza alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance oltre al ruolo di emettere un parere preventivo, non vincolante ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate⁴ e alle ulteriori funzioni attribuite in materia di sostenibilità.⁵

Comitato per le Nomine e per la Remunerazione: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base dei principi del Codice di Corporate Governance. È composto da amministratori indipendenti e ha il compito, tra gli altri, di presentare al CdA una proposta sulla Politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Consiglio di amministrazione (CdA o Consiglio): è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. Il Consiglio di amministrazione di Elica S.p.A., alla data della presente Relazione, è composto da 7 amministratori: Francesco Casoli, Giulio Cocci, Elio Cosimo Catania, Monica Nicolini, Angelo Catapano, Susanna Zucchelli e Liliana Fratini Passi. È l'organo incaricato di approvare la Politica sulle Remunerazioni proposta dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

⁴ Disponibile sul sito <https://corporate.elica.com/it#governance>.

⁵ Cfr. a tale riguardo la Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Societari, disponibile sul sito <https://corporate.elica.com/it#governance>.

Dirigenti con responsabilità strategiche: il Consiglio di Amministrazione della Società in data 10 febbraio 2022 ha definito come Dirigenti “Strategici” “I dirigenti con responsabilità strategiche sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa”, in linea con la definizione dell’Allegato 1 al Regolamento Consob recante disposizione in materia di operazioni con parti correlate, identificandoli come i “Dirigenti con Responsabilità Strategiche” da prendere in considerazione ai fini della presente relazione. Elica S.p.A ha individuato n. 5 soggetti, elencati nel presente documento.

EBIT: L’EBIT corrisponde all’utile operativo da attività in funzionamento così come definito nel Conto Economico Consolidato di ciascun esercizio.

MBO EBIT: Indica per ciascun esercizio l’EBIT al netto delle seguenti componenti di normalizzazione:

- operazioni di finanza straordinaria (quali ad esempio acquisizioni, cessioni, fusioni, incorporazioni); e
- costi di ristrutturazione e/o eventi di straordinaria entità da individuarsi previa approvazione del Consiglio di Amministrazione.

LTI EBIT: Il LTI Ebit indica l’EBIT al netto delle seguenti componenti di normalizzazione:

- operazioni di finanza straordinaria (quali ad esempio acquisizioni, cessioni, fusioni, incorporazioni); e
- costi di ristrutturazione e/o eventi di straordinaria da individuarsi previa approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Entry Gate: in un determinato piano incentivante è l’obiettivo cosiddetto “cancello d’ingresso”. Rappresenta il livello minimo da raggiungere dell’obiettivo al di sotto del quale il piano incentivante non permette l’erogazione di alcun incentivo.

Free Cash Flow: corrisponde alla somma di Flusso di Cassa della Gestione Operativa e Flusso di Cassa da Investimenti meno Acquisto/Cessione partecipazioni, così come definiti nel Rendiconto Finanziario Consolidato della Società di ciascun esercizio.

LTI: long term incentive. Piano che riconosce ai soggetti coinvolti un premio pluriennale in denaro e/o strumenti finanziari in base agli obiettivi definiti a livello aziendale.

Malus e Clawback: sono intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione (o di trattenere componenti non ancora erogate), in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate e determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o falsati o nel caso di comportamenti illeciti, dolosi o di colpa grave da parte di un Beneficiario.

Obiettivo target: è il livello *standard* di raggiungimento dell’obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell’incentivo (salvo altri parametri moltiplicativi o discrezionali).

Obiettivo massimo: è il livello massimo di raggiungimento dell’obiettivo che dà diritto ad ottenere una percentuale prefissata superiore al 100% dell’incentivo (salvo altri parametri moltiplicativi o discrezionali).

RAL: Retribuzione Annuale Lorda ovvero la retribuzione annua fissa percepita, al lordo delle imposte e degli oneri previdenziali per la parte a carico del dipendente, non comprensiva dunque dei bonus annuali, di altri bonus, indennità, fringe benefits, rimborsi spesa, e di qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale.

Regolamento Emittenti: regolamento adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni.

Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate: regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modificazioni e integrazioni.

Shareholder: azionista della società.

Sistema Incentivante Annuale o MBO (*management by objectives*): piano che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro, in base agli obiettivi e al piano di incentivazione annuale in vigore e concordati.

Stakeholder: un qualsiasi soggetto portatore di interessi nei confronti di una società.

Testo Unico della Finanza (TUF): il “Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria” è il d.lgs 58 del 24 febbraio 1998 (e successive modificazioni). Ha introdotto una serie di principi (“linee generali”) rinviando per la normativa di dettaglio alle Autorità di Vigilanza (CONSOB).