



Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

ai sensi dell'art. 123-ter TUF e 84-quater Regolamento Emittenti

Emittente: **Zignago Vetrol S.p.A.**

Sito Web: www.zignagovetro.com

Data di approvazione della Relazione: 21 giugno 2022

Indice

Sito Web: www.zignagovetro.com	1
Indice.....	2
GLOSSARIO.....	3
SEZIONE I.....	4
2. Comitato per le Nomine e la Remunerazione.....	6
3. Politiche e obiettivi.....	7
4. Compensi per la carica di consigliere.....	13
5. Compensi previsti per la partecipazione ai comitati.....	13
6. Politica retributiva seguita con riferimento ad amministratori indipendenti.....	14
7. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori investiti di particolari cariche.....	14
8. Politica retributiva seguita con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche.....	15
9. <i>Malus e Claw-back</i>	16
10. Benefici non monetari.....	16
11. Clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari.....	17
12. Effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.....	17
13. Compensi previsti per i componenti del Collegio Sindacale.....	17
14. Circostanze eccezionali.....	18
SEZIONE II.....	19
PRIMA PARTE.....	19
Di seguito sono espressi i valori dei compensi che sono corrispondenti, in ogni voce, alla Politica della Remunerazione approvata nell'esercizio di riferimento.....	19
1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	19
2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	26
3. COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE.....	26
SECONDA PARTE.....	27
TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche.....	27
TABELLA 2/A: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.....	28
TABELLA 2/B: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica Società Partecipata: Zignago Vetro SpA.....	29
TABELLA 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli alti dirigenti con responsabilità strategiche.....	30

GLOSSARIO

Assemblea degli Azionisti indica l'assemblea dell'Emittente.

Borsa Italiana: Borsa Italiana S.p.A.

Codice di *Corporate Governance*: il codice di *Corporate Governance* predisposto dal Comitato per la *corporate governance* delle società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A., *pro tempore* vigente.

Cod. civ.: il codice civile.

Collegio Sindacale: il collegio sindacale dell'Emittente.

Comitato per le Nomine e la Remunerazione: il comitato per la remunerazione e le nomine costituito in seno al Consiglio di Amministrazione.

Consiglio o Consiglio di Amministrazione: il consiglio di amministrazione dell'Emittente.

Emittente o la **Società:** Zignago Vetro S.p.A.

Esercizio 2021: l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2021.

Regolamento Emittenti: il Regolamento Consob n. 11971/99 e sue successive modifiche ed integrazioni.

Relazione: la presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta ai sensi dell'art. 123-ter TUF e 84-quater Regolamento Emittenti.

Statuto: lo statuto sociale vigente di Zignago Vetro S.p.A.

TUF: il Decreto Legislativo n. 58/1998 e successive modifiche e integrazioni.

SEZIONE I

1. Introduzione

La Società definisce e applica una politica generale sulle remunerazioni volta ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del gruppo.

La definizione della politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

a) Assemblea degli Azionisti

In tema di remunerazione, ai sensi dell'articolo 17.9 dello Statuto, l'Assemblea degli Azionisti, determina, all'atto della nomina, il compenso degli amministratori per il periodo di durata del mandato, anche mediante determinazione di un importo complessivo stabilito ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, Cod. civ.

Ai sensi dell'art. 123-ter, terzo comma *bis* del TUF, l'Assemblea degli Azionisti delibera sulla prima sezione della Relazione che descrive la politica sulla remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche come definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione) ed esprime un proprio parere consultivo non vincolante sulla seconda sezione della Relazione che fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2021.

L'Assemblea degli Azionisti delibera infine sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati a componenti del Consiglio di Amministrazione, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

b) Consiglio di Amministrazione

In tema di remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- definisce e rivede, ove opportuno, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, la politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- approva la Relazione, redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-bis del TUF; e
- attua gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari, con l'ausilio del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e per la Remunerazione su delega dell'Assemblea degli Azionisti.

c) Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo. Formula un proprio parere ove richiesto dalla normativa vigente ed esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche come previsto dall'art. 2389, terzo comma, Cod. civ. e dall'art. 17.10 dello Statuto.

d) Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Le politiche di remunerazione per gli amministratori investiti di particolari cariche, sia per la parte fissa che per quella variabile, sono annualmente proposte dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sottoposte per l'approvazione al Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale. Per ulteriori informazioni circa le competenze e le funzioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, si rinvia al successivo paragrafo.

2. Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Composizione

Il comitato per la remunerazione è stato istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 22 marzo 2007.

La Società, anche in considerazione degli esiti del processo di autovalutazione, non ha ritenuto di costituire al proprio interno un comitato per le nomine, preferendo assegnarne le funzioni al comitato per la remunerazione, che quindi ha assunto, dal 15 marzo 2018, la nuova denominazione di "Comitato per le Nomine e la Remunerazione".

Nella riunione tenutasi in data 29 aprile 2022 il Consiglio di Amministrazione ha rinnovato il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, giunto alla scadenza del mandato, nominando il dott. Franco Moschetti (consigliere non esecutivo ed indipendente), la dott.ssa Daniela Manzoni (consigliere non esecutivo ed indipendente) e il dott. Stefano Marzotto (consigliere non esecutivo). Il Consiglio, al momento della nomina, ha valutato e ritenuto adeguato il profilo delle competenze dei componenti il Comitato per le Nomine e la Remunerazione in materia contabile e finanziaria.

Compiti

Nell'ambito delle nomine il Comitato per le Nomine e la Remunerazione svolge un ruolo consultivo nell'individuazione delle professionalità e competenze dei consiglieri, soprattutto in occasione della nomina dell'organo amministrativo, al fine di efficientare e migliorare il funzionamento del Consiglio stesso. Ha inoltre funzioni istruttorie e consultive nelle materie che presentino maggiori profili di potenziale conflitto di interessi.

In materia di remunerazione esso ha invece il compito di:

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla remunerazione degli amministratori esecutivi e di quegli amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché in merito alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;

- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla revisione della politica per la remunerazione ove, ad esempio, i criteri adottati per la remunerazione degli amministratori esecutivi non siano più attuali e sufficientemente incentivanti;
- monitorare l'applicazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione relativamente alla politica per la remunerazione e all'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*; e
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione, ivi inclusi i criteri adottati, degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, anche sulla base delle informazioni fornite dagli amministratori delegati, e formulare al Consiglio raccomandazioni generali in materia.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti e ha ritenuto necessario avvalersi di consulenti esterni, avvalendosi altresì del supporto delle strutture interne.

Nel corso del 2021 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione si è riunito 2 volte ed i relativi verbali sono stati debitamente allibrati.

3. Politiche e obiettivi

La politica della remunerazione applicata dalla Società rispecchia i criteri previsti nel TUF e nel Regolamento Emittenti. In particolare:

- i. contribuisce alla strategia aziendale in quanto una parte considerevole della retribuzione delle figure aziendali rilevanti, in particolare dei dirigenti, è variabile e collegata al raggiungimento di specifici obiettivi annuali (MBO), sia di performance economico-finanziaria aziendale, che di performance personale. Tale retribuzione incentivante rappresenta fra il 30% e il 40% della retribuzione totale. Per i dirigenti con responsabilità strategiche tale sistema di MBO è legato a obiettivi di performance di Gruppo, mentre per gli altri è parametrata ad obiettivi della specifica società di appartenenza.

Gli obiettivi di performance economico-finanziaria rappresentano fra il 30% e il 50% della retribuzione incentivante per le figure aziendali rilevanti non dirigenti (quadri e impiegati), e l'80% per i dirigenti, mentre, quindi, quelli personali variano fra il 20% e il 70%. Questa ampia banda di modulazione trova giustificazione nella necessità di meglio modulare i profili

di incentivazione per ciascuna mansione, tenendo quindi innanzitutto in considerazione la predominanza della mansione sulla capacità diretta di influire sui risultati economico-finanziari aziendali, piuttosto che invece su altre aree e/o tematiche considerate importanti per il miglioramento aziendale, anche se non considerate aventi immediati effetti sui risultati. Tali obiettivi sono fissati formalmente all'inizio di ogni esercizio e vengono regolarmente monitorati e riscontrati alla fine del periodo, determinandone il loro raggiungimento o meno, e conseguentemente il loro effetto sulla remunerazione variabile.

Dei suddetti obiettivi, quelli di performance economico-finanziaria aziendale riguardano in particolare il fatturato, l'EBIT e il ROI; quelli di natura personale, invece, sono determinati caso per caso in relazione alla specifica mansione e/o incarico ricoperto dalla persona. A tal proposito, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi strategici, quelli personali riguardano la realizzazione con successo di nuovi impianti, l'incremento delle performance industriali, lo sviluppo commerciale su nuove aree/clienti, l'efficientamento della struttura organizzativa in generale, il miglioramento continuo nell'utilizzo dei fattori produttivi aziendali, la realizzazione con successo di specifici progetti aziendali di natura strategica, l'ottimizzazione della struttura finanziaria, e il miglioramento delle performance aziendali riguardo a tematiche chiave di sostenibilità.

Zignago Vetro redige con frequenza regolare il proprio piano strategico: l'ultima versione è stata approvata nella riunione del Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 21 giugno 2022.

La conseguente politica retributiva delle succitate figure aziendali è del tutto coerente con gli obiettivi fissati nel suddetto documento;

- ii. contribuisce al perseguimento degli interessi a lungo termine in quanto le linee di sviluppo strategiche di medio-lungo periodo costituiscono un elemento determinante per i successivi budget annuali, dai quali derivano buona parte degli obiettivi di performance aziendale e personale fissati annualmente. Inoltre, per gli Amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche, una buona parte della remunerazione incentivante non viene erogata annualmente, ma è invece legata al raggiungimento di precisi obiettivi di medio-lungo periodo, collegati specificatamente alla crescita dei risultati del Gruppo e del valore generato per gli azionisti. In linea di continuità con quanto fatto in passato, il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 21 giugno 2022 ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 28 luglio 2022 un nuovo piano di incentivazione a medio-lungo termine, riservato all'Amministratore Delegato della Società, oltrechè a dirigenti con responsabilità strategiche della Società basato sull'assegnazione gratuita di diritti a ricevere (sempre gratuitamente) azioni della Società denominato "*Piano*

di *Performance Shares 2022-2024*” subordinatamente al raggiungimento di specifici obiettivi economici e di sostenibilità.

L’assetto della politica retributiva, dunque, è stato specificatamente studiato e definito per far sì che vi sia il massimo della focalizzazione possibile affinché vengano raggiunti gli obiettivi di medio-lungo termine fissati dal Consiglio di Amministrazione;

- iii. contribuisce alla sostenibilità della Società in quanto parte della retribuzione incentivante per alcune figure aziendali rilevanti è legata al miglioramento nell’utilizzo dei fattori produttivi e di altre tematiche di sostenibilità. Per tutti i dirigenti del Gruppo, una quota rilevante della retribuzione incentivante è stata legata al continuo miglioramento del profilo di sostenibilità del Gruppo. A tal proposito, una parte della remunerazione variabile di breve termine e di medio-termine è subordinata al raggiungimento di specifici target rappresentati dalle valutazioni formali di sostenibilità assegnate al Gruppo da specifiche società di rating (per es. Ecovadis, Sustainalytics, Gaja, ecc.);
- iv. è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società. In particolare, essa è di volta in volta adeguata per tenere in considerazione le responsabilità attribuite, la complessità delle mansioni svolte e il grado di professionalità necessario per svolgere adeguatamente il ruolo ricoperto.
- v. prevede che a tutti gli amministratori sia riconosciuto un compenso determinato all'atto della nomina dall'Assemblea degli Azionisti. Quest'ultima, infatti, stabilisce l'importo lordo spettante ad ogni singolo amministratore per la durata dell'incarico. Tale remunerazione annua lorda non è legata al raggiungimento di risultati economici, ma all'impegno richiesto a ciascun amministratore per lo svolgimento del proprio ruolo;
- vi. prevede che agli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche, in aggiunta al compenso fisso spettante in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione e determinato all'atto di nomina, sia riconosciuto un compenso aggiuntivo formato da una componente fissa e da una componente variabile le quali siano adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenendo anche in considerazione il settore di attività in cui opera l'Emittente.
 - La componente fissa di tale remunerazione (i cui criteri di quantificazione sono proposti dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione) è sufficiente a remunerare la prestazione del beneficiario nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione per gli amministratori esecutivi.

- La componente variabile ha natura incentivante, attraverso una corresponsione condizionata al raggiungimento di obiettivi di performance finanziari e non finanziari di breve periodo e di medio-lungo periodo. I primi sono rappresentati sia da indicatori quantitativi, di natura economico – finanziaria riferiti al Gruppo, tra cui fatturato, EBIT e ROI, sia da altri parametri, anche non quantitativi.

In particolare la componente variabile di breve periodo (che per l'Amministratore Delegato ha come valore di riferimento su base annua l'importo di Euro 200.000) è così strutturata:

- circa l'80% legata a indicatori quantitativi di natura economico-finanziaria riferiti al Gruppo. In particolare, tale componente è generalmente così suddivisa:
 - 30% al raggiungimento del fatturato previsto a Budget;
 - 35% al raggiungimento del EBIT previsto a Budget;
 - 35% al raggiungimento del ROI previsto a Budget.

In caso di risultati inferiori o superiori al Budget, è prevista la parametrizzazione lineare dell'importo da corrispondere, fino al 150% dell'importo base e dall'altra parte con la possibilità di riduzione a zero dell'importo.

- circa il 20% è legata ad altri parametri, anche non quantitativi e di performance individuale (riferibili per esempio, all'incremento delle performance industriali, allo sviluppo commerciale su nuove aree/clienti, all'efficientamento della struttura organizzativa in generale, alla realizzazione con successo di nuovi impianti, al miglioramento continuo nell'utilizzo dei fattori produttivi aziendali, alla realizzazione con successo di specifici progetti aziendali di natura strategica, all'ottimizzazione della struttura finanziaria e al perseguimento di obiettivi di sostenibilità - ESG).
- Con riferimento alla remunerazione variabile di breve periodo, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha proposto le formule per la determinazione della parte variabile della remunerazione (MBO), da attribuire ad amministratori investiti di particolari cariche definendone i rispettivi coefficienti di attribuzione, ed ha verificato la corretta applicazione di detti coefficienti di retribuzione con riferimento ai risultati conseguiti nell'Esercizio 2021.

Per quanto riguarda la componente variabile di medio-lungo periodo il nuovo Piano di *Performance Shares 2022-2024* (di cui è beneficiario l'Amministratore Delegato e che rappresenta al target circa l'80% della sua remunerazione fissa lorda su base annua corrispondenti a complessive massime 43.500 azioni) prevede che:

- l'attribuzione gratuita delle azioni sia subordinata al raggiungimento al termine del periodo di *vesting* triennale di:
 - tre obiettivi legati alla performance economico-finanziaria di Zignago Vetro nel medio-lungo termine con peso complessivo pari al 75%
 - tre obiettivi legati a tematiche ESG con peso complessivo pari al 25%.

Obiettivo economico-finanziario	Peso
Ricavi	25%
EBITDA	25%
Return on Investment (ROI) (in percentuale)	25%
Obiettivo ESG	Peso
Rating Ecovadis	9%
Rating Sustainalytics	8%
Rating MSCI	8%

- Gli obiettivi di *performance* operano in maniera indipendente l'uno dall'altro; ciò comporta che in caso di raggiungimento di anche solo uno degli obiettivi di *performance*, una quota parte dei diritti a ricevere azioni verrà maturata indipendentemente dalla performance conseguita sugli altri obiettivi. In caso di mancato raggiungimento del livello target di *performance*, non è prevista la maturazione dei diritti a ricevere azioni, e quindi l'attribuzione di alcuna azione. Analogamente, in caso di superamento del livello target di *performance*, non è prevista la maturazione di diritti ulteriori rispetto a quelli assegnati, e quindi l'attribuzione di ulteriori azioni.
- Il 20% delle azioni eventualmente attribuite in base al Piano al termine del periodo di *vesting* triennale saranno soggette ad un *holding period* biennale nel corso del quale esse non potranno essere trasferite a nessun titolo come segue (i) il 5% per un periodo di 6 mesi (ii) il 5% per un periodo di 12 mesi (iii) il 5% per un periodo di 18 mesi; (iv) il 5% per un periodo di 24 mesi.

- vii. prevede che ai dirigenti con responsabilità strategiche sia riconosciuto un compenso strutturato in una componente fissa e in una componente variabile, alla stregua di quanto previsto per gli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche.
- La remunerazione fissa, i cui criteri di quantificazione sono stati proposti dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, è sufficiente a remunerare la prestazione del beneficiario nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dall'amministratore delegato per i dirigenti con responsabilità strategiche.
 - La *componente variabile* ha natura incentivante, attraverso una corresponsione condizionata al raggiungimento di obiettivi di *performance* di breve periodo (MBO) e di medio-lungo periodo (Piano di *Performance Shares* 2022-2024).
 - Con riferimento alla remunerazione variabile di breve periodo, gli obiettivi di riferimento sono rappresentati sia da indicatori quantitativi, di natura economico – finanziaria riferiti al Gruppo, tra cui fatturato, EBIT e ROI, sia da altri parametri, anche non quantitativi, riferibili per esempio, all'incremento delle performance industriali, allo sviluppo commerciale su nuove aree/clienti, all'efficientamento della struttura organizzativa in generale, alla realizzazione con successo di nuovi impianti, al miglioramento continuo nell'utilizzo dei fattori produttivi aziendali, alla realizzazione con successo di specifici progetti aziendali di natura strategica, all'ottimizzazione della struttura finanziaria. Per i dirigenti con responsabilità strategiche la componente variabile della remunerazione di breve periodo rappresenta mediamente circa il 40% della retribuzione totale. Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha proposto le formule per la determinazione della parte variabile della remunerazione (MBO), da attribuire ai dirigenti con responsabilità strategiche definendone i rispettivi coefficienti di attribuzione ed ha verificato la corretta applicazione di detti coefficienti di retribuzione con riferimento ai risultati conseguiti nell'Esercizio 2021.
 - Per quanto concerne la remunerazione variabile di medio-lungo periodo (che per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche rappresenta al target circa il 60% della retribuzione lorda fissa su base annua, per complessive massime 16.500 azioni per ciascun dirigente), come già precedentemente esposto, anche i dirigenti con responsabilità strategiche

sono inclusi tra i beneficiari del nuovo Piano di *Performance Shares* 2022-2024 con i medesimi obiettivi sopra descritti al paragrafo 3 (vi).

viii. Per quanto riguarda l'eventualità di cessazione o risoluzione del rapporto degli Amministratori esecutivi investiti di particolari incarichi, non sono previsti trattamenti particolari oltre a quanto contemplato dalla legge. Non è previsto il riconoscimento di indennità agli amministratori e dirigenti in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. Non sono espressamente previsti indennità in casi di cessazione del rapporto per i dirigenti salvo quanto previsto dal CCNL applicabile.

A tali criteri il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione si è ispirato nella determinazione della proposta per la struttura della remunerazione degli amministratori e dei dirigenti della Società per gli esercizi 2022-2024.

4. Compensi per la carica di consigliere

Ai sensi dell'art. 17.9 dello Statuto e dell'art. 2389 del Cod. civ. la remunerazione di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione è determinata all'atto della nomina: l'Assemblea degli Azionisti stabilisce infatti l'importo lordo spettante ad ogni singolo Amministratore per la durata dell'incarico.

In data 29 aprile 2022 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, tra l'altro, la ripartizione tra i membri del Consiglio di Amministrazione del compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti riunitasi il medesimo giorno in complessivi Euro 240.000 annui lordi. In particolare, il Consiglio nella medesima seduta ha stabilito un compenso fisso annuo lordo di Euro 20.000 per ciascuno dei consiglieri, oltre a Euro 2.500 quale gettone di presenza per ogni riunione consiliare alla quale il consigliere abbia partecipato.

5. Compensi previsti per la partecipazione ai comitati

Gli amministratori non esecutivi che sono componenti di comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione percepiscono, oltre al compenso da consigliere, un compenso aggiuntivo per tale ufficio determinato dal Consiglio stesso.

Con riferimento ai Consiglieri membri del Comitato Controllo e Rischi, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 ha attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata*

temporis, di Euro 25.000 per la carica di Presidente e di Euro 20.000 a ciascuno degli altri componenti.

Con riferimento ai Consiglieri membri del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 ha attribuito al Presidente un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 25.000 e a ciascuno degli altri due componenti un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 20.000.

Con riferimento ai Consiglieri membri del Comitato Operazioni con Parti Correlate, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2022 ha attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 25.000 al Presidente e a ciascuno degli altri due componenti un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 20.000.

6. Politica retributiva seguita con riferimento ad amministratori indipendenti

Al *Lead Independent Director* è stata assegnato un ulteriore compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 10.000.

In aggiunta a quanto precede, alla data della presente Relazione, la Società non ha adottato alcuna ulteriore politica retributiva con riferimento agli amministratori indipendenti.

7. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori investiti di particolari cariche

In data 29 aprile 2022 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato i compensi da riconoscere agli amministratori investiti di particolari cariche per gli esercizi 2022-2024 in aggiunta al compenso fisso annuo lordo di Euro 20.000 attribuito per ciascuno dei Consiglieri e di Euro 2.500 quale gettone di presenza per ogni riunione consigliare partecipata.

In particolare è stato attribuito:

- al Presidente un compenso fisso su base annua di Euro 80.000 lordi
- all'Amministratore Delegato un compenso fisso su base annua di Euro 300.000 ed un ulteriore compenso in misura variabile con valore di riferimento pari ad Euro 200.000 parametrato al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari.
- al Vicepresidente un compenso fisso su base annua di Euro 30.000

Come sopra indicato l'Amministratore Delegato è inoltre incluso tra i beneficiari del nuovo Piano di Performance Shares 2022-2024.

Inoltre, sempre nel Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2022, all'Amministratore Delegato, nominato anche quale amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, è stato assegnato un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 15.000.

8. Politica retributiva seguita con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche

La politica retributiva seguita con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche prevede che il compenso sia strutturato in:

- una componente fissa e
- una componente variabile di breve e di medio-lungo periodo;
- fringe benefits.

La prima (i cui criteri di quantificazione sono stati proposti dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione) è fissata su livelli adeguati a remunerare la prestazione del beneficiario nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dall'amministratore delegato.

La seconda ha natura incentivante e rappresenta mediamente circa il 40% della retribuzione totale per quanto riguarda la componente di breve termine. La corresponsione di tale componente variabile è condizionata al raggiungimento di obiettivi di *performance* di breve periodo (MBO). In particolare:

- circa l'80% della retribuzione variabile è legata ad indicatori quantitativi, di natura economico – finanziaria riferiti al Gruppo, tra cui fatturato, EBIT e ROI;
- circa il 20% è legata ad altri parametri, anche non quantitativi e di performance individuale (riferibili per esempio, all'incremento delle performance industriali, allo sviluppo commerciale su nuove aree/clienti, all'efficientamento della struttura organizzativa in generale, alla realizzazione con successo di nuovi impianti, al miglioramento continuo nell'utilizzo dei fattori produttivi aziendali, alla realizzazione con successo di specifici progetti aziendali di natura strategica, all'ottimizzazione della struttura finanziaria e al perseguimento di obiettivi di sostenibilità - ESG).

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha proposto le formule per la determinazione della parte variabile della remunerazione (MBO), da attribuire ai dirigenti con responsabilità strategiche definendone i rispettivi coefficienti di attribuzione ed ha verificato la corretta applicazione di detti coefficienti di retribuzione con riferimento ai risultati conseguiti nell'Esercizio 2021.

A tali criteri il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione si è ispirato anche nella determinazione della proposta per la struttura della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2022.

Per i dirigenti con responsabilità strategiche è inoltre prevista una componente di incentivazione di

medio-lungo periodo, basata sul nuovo Piano di *Performance Shares 2022-2024* basato sull'assegnazione di azioni subordinatamente al raggiungimento di obiettivi - sopra descritti al paragrafo 3 (vi) al quale si rinvia - che hanno l'obiettivo di incentivare il perseguimento degli obiettivi strategici di sviluppo dell'azienda nel medio-lungo periodo. Tale componente rappresenta al target circa il 60% della retribuzione lorda fissa su base annua.

9. Malus e Claw-back

Con riferimento al Piano di *Performance Shares 2022-2024* è prevista una clausola di claw-back ai sensi della quale Società si riserva la facoltà di chiedere al beneficiario la restituzione delle Azioni ovvero del relativo controvalore economico, entro il termine di 12 mesi dalla data di attribuzione delle Azioni, qualora sia stato accertato dal Consiglio di Amministrazione uno dei seguenti fatti a carico del beneficiario:

- (i) comportamenti fraudolenti o gravemente colposi a danno della Società; o di un'altra società del Gruppo e/o
- (ii) violazione degli obblighi di fedeltà e di non concorrenza; e/o
- (iii) comportamenti del beneficiario da cui è derivata una perdita patrimoniale e/o finanziaria significativa per la Società per una società del Gruppo;
- (iv) attribuzione delle Azioni sulla base di dati che siano rivelati manifestamente errati

Inoltre, la violazione accertata in capo a ciascun beneficiario, anche in via non definitiva, di un comportamento qualificabile come abuso di informazioni privilegiate o di manipolazione del mercato ai sensi del TUF e del codice di *internal dealing* adottato dalla Società, comporterà l'automatica esclusione del beneficiario dal Piano di *Performance Shares* e la decadenza di tutti i diritti assegnati a questo riferibili.

10. Benefici non monetari

La politica retributiva adottata dalla Società prevede il riconoscimento di alcuni benefici non monetari al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e ai dirigenti con responsabilità strategiche. Si tratta in particolare della assegnazione dell'auto aziendale e di coperture assicurative e assistenziali obbligatorie. La politica per la remunerazione approvata dalla Società non prevede altre coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche in aggiunta a quelle obbligatorie.

11. Clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari

Alla data della presente Relazione, la Società non ha stipulato accordi che prevedano clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

Il nuovo Piano di *Performance Shares* 2022-2024 prevede che il 20% delle azioni eventualmente attribuite in base al Piano, non possa essere trasferito dai Beneficiari su un arco temporale biennale come sopra descritto.

12. Effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Per quanto riguarda il Piano di *Performance Shares* 2022-2024, il diritto di ricevere gratuitamente le azioni è per sua natura funzionalmente collegato al permanere del rapporto tra i beneficiari e la Società.

In caso di cessazione del rapporto intervenuta in data antecedente alla data di attribuzione delle Azioni, come definita nel regolamento attuativo del Piano, per una qualunque ragione diversa dalle ipotesi di *Good Leaver*, il beneficiario perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal Piano e il beneficiario non avrà diritto di ricevere alcuna azione.

In caso di cessazione del rapporto riferibile ad un'ipotesi di *Good Leaver* in data antecedente alla data di attribuzione delle azioni, il beneficiario – condizionatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* e fermi restando gli altri termini previsti nel Piano –manterrà i diritti assegnati in base al Piano il cui numero verrà riproporzionato su base pro-rata temporis.

13. Compensi previsti per i componenti del Collegio Sindacale

Ai sensi dell'art. 20.1 dello Statuto e dell'art. 2402 del Cod. civ. la remunerazione annuale di tutti i componenti del collegio sindacale è determinata dall'Assemblea degli Azionisti all'atto di nomina per l'intera durata del loro incarico.

In particolare, per il periodo 2022-2024, l'Assemblea degli Azionisti riunitasi in data 29 aprile 2022 ha stabilito un compenso annuo lordo *pro rata temporis*, rispettivamente di Euro 30.000 per il Presidente del Collegio Sindacale e di Euro 20.000 per i sindaci effettivi, per ciascuno degli esercizi che si chiuderanno al 31 dicembre 2022, 2023 e 2024 oltre al rimborso delle spese documentate sostenute nell'esercizio della funzione, come previsto dallo Statuto. Il compenso è così determinato

avuto riguardo a criteri quali competenze professionali ed esperienze dei singoli membri nonché dell'impegno temporale richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

14. Circostanze eccezionali

In presenza di determinate circostanze eccezionali, ossia situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società o del Gruppo nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e previa attivazione della procedura per le operazioni con parti correlate, può derogare alla politica della remunerazione indicata nella presente sezione nei termini che seguono.

Tali circostanze eccezionali possono essere sia di natura endogena (tra cui, a titolo esemplificativo, il verificarsi di variazioni del perimetro dell'attività d'impresa, operazioni societarie di carattere straordinario, la necessità di sostituire un ruolo strategicamente rilevante per il Gruppo negoziando in tempi rapidi il pacchetto retributivo, favorire l'acquisizione e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute strategiche corrispondendo nel caso *entry o retention bonus*) sia di natura esogena (tra cui, a titolo esemplificativo, oscillazioni di particolare entità del prezzo dei fattori energetici e delle materie prime, modifiche sostanziali delle condizioni macroeconomiche e forte instabilità dei mercati finanziari, fenomeni di guerra, colpi di stato, pandemie, ecc.)

In ogni caso, la deroga potrà riguardare esclusivamente i seguenti elementi della politica della remunerazione indicata nella presente sezione: i) la componente della remunerazione fissa; (ii) la componente variabile di breve periodo; iii) la componente variabile di medio-lungo periodo.

SEZIONE II

PRIMA PARTE

Di seguito sono espressi i valori dei compensi che sono corrispondenti, in ogni voce, alla Politica della Remunerazione approvata nell'esercizio di riferimento.

1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Paolo Giacobbo, Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 2 maggio 2019, confermato nella riunione del 23 ottobre 2020, sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato Nomine e Remunerazione, ha deliberato di attribuire all'ing. Paolo Giacobbo a valere per ciascuno degli esercizi 2019-21, un compenso fisso lordo annuo, *pro-rata temporis*, pari ad Euro 20.000 per la carica di consigliere, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui abbia partecipato. Con la stessa delibera, il Consiglio di Amministrazione ha altresì attribuito, per ciascun anno dello stesso triennio, un compenso fisso lordo annuo, *pro-rata temporis*, pari ad Euro 245.000 per la carica di Presidente oltreché un ulteriore compenso in misura variabile, di Euro 100.000, parametrato sulla base di indicatori quantitativi di natura economico – finanziaria riferiti alla Società, sia di *performance* individuale, da liquidarsi ad approvazione del bilancio di ciascun esercizio.

Nel corso dell'Esercizio 2021, al Presidente, Ing. Paolo Giacobbo, sono stati altresì riconosciuti benefici non monetari pari ad Euro 7.342, i quali si riferiscono all'utilizzo di un'auto aziendale e a coperture assicurative.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 11 marzo 2022 sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, riunitosi in data 03 marzo 2022, ha determinato per il Presidente Ing. Paolo Giacobbo, un compenso variabile, relativo al raggiungimento dei goals 2021, di Euro 129.340 lordi, avendo raggiunto gli obiettivi di performance previsti dal Budget dell'esercizio 2021 in termini di fatturato, EBIT e ROI.

Roberto Cardini, Amministratore Delegato e Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 2 maggio 2019 sulla base delle indicazioni

fornite dal Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di attribuire all'ing. Roberto Cardini un valore per ciascuno degli esercizi 2019-21, un compenso fisso lordo annuo, *pro-rata temporis*, pari ad Euro 20.000 per la carica di consigliere, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui abbia partecipato.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 23 ottobre 2020 sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, riunitosi in data 16 ottobre 2020, e sulla base della nuova assegnazione della carica di Amministratore delegato, ha deliberato di attribuire all'ing. Roberto Cardini a valere per ciascuno degli esercizi 2020-2021, un compenso fisso lordo annuo, *pro-rata temporis*, pari ad Euro 240.000 per la carica di Amministratore Delegato, ed un ulteriore compenso in misura variabile di Euro 100.000, parametrato sulla base di indicatori quantitativi di natura economico – finanziaria riferiti alla Società sia di *performance* individuale, da liquidarsi ad approvazione del bilancio di ciascun esercizio.

In particolare, per l'attribuzione del compenso in misura variabile in qualità di Amministratore Delegato, gli obiettivi di performance riguardano il raggiungimento dei target previsti dal Budget dell'esercizio in termini di fatturato, EBIT e ROI, oltreché di obiettivi di performance individuale e al perseguimento di obiettivi di sostenibilità - ESG.

Inoltre, allo stesso Amministratore Delegato è stato confermato un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 15.000 in qualità di Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 02 maggio 2019.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 11 marzo 2022 sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, riunitosi in data 03 marzo 2022, ha determinato per l'Amministratore Delegato Ing. Roberto Cardini, un compenso in misura variabile, relativa al raggiungimento dei goals 2021, di Euro 129.340, avendo raggiunto gli obiettivi di performance previsti dal Budget dell'esercizio 2021 in termini di fatturato, EBIT e ROI.

Nicolò Marzotto, Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data in data 2 maggio 2019 ha deliberato di attribuire al consigliere, dott. Nicolò Marzotto, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato.

Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata*

temporis, di Euro 30.000 in qualità di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Alessia Antonelli, consigliere non esecutivo e indipendente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 2 maggio 2019 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott.ssa Alessia Antonelli, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato. Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 20.000, in qualità di Presidente del Comitato per il Controllo e Rischi.

Inoltre, a far data 18 giugno 2021, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 15.000 lordi in qualità di componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

Ferdinando Businaro, consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 2 maggio 2019 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott. Ferdinando Businaro, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato.

Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 15.000 lordi in qualità di componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (fino al 18 giugno 2021).

Giorgina Gallo, consigliere non esecutivo e indipendente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 2 maggio 2019 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott.ssa Giorgina Gallo, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato.

Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 15.000 in qualità di componente del Comitato per il Controllo e Rischi.

Daniela Manzoni, consigliere non esecutivo e indipendente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 2 maggio 2019 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott.ssa Daniela Manzoni, un compenso fisso lordo annuo, *pro-rata temporis*, pari a Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato.

Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 15.000 in qualità di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Gaetano Marzotto, consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 2 maggio 2019 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott. Gaetano Marzotto, un compenso fisso lordo annuo pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato.

Luca Marzotto, consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 2 maggio 2019 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott. Luca Marzotto, un compenso fisso lordo annuo pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato.

Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso di Euro 15.000 lordi annui, *pro-rata temporis*, in qualità di componente del Comitato per il Controllo e Rischi.

Stefano Marzotto, consigliere non esecutivo.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 2 maggio 2019 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott. Stefano Marzotto, un compenso fisso lordo annuo pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato.

Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*,

di Euro 15.000 in qualità di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Franco Moscetti, consigliere non esecutivo, indipendente e *Lead Independent Director*

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 2 maggio 2019 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott. Franco Moscetti, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui abbia partecipato.

Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 20.000 in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e, in qualità di *Lead Independent Director*, un ulteriore compenso annuo lordo, *pro-rata temporis*, di Euro 10.000.

Barbara Ravera, consigliere non esecutivo e indipendente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 2 maggio 2019 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott.ssa Barbara Ravera, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato.

Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 15.000 in qualità di componente del Comitato per le Parti Correlate.

Manuela Romei, consigliere non esecutivo e indipendente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 2 maggio 2019 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, dott.ssa Manuela Romei, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 20.000, oltre a un gettone di presenza di Euro 2.500 per ogni riunione consiliare a cui il consigliere abbia partecipato.

Inoltre, allo stesso Amministratore è stato attribuito un compenso lordo annuo, *pro-rata temporis*, di Euro 20.000 in qualità di Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

Ulteriori informazioni

Con riferimento alla componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore Delegato), la componente variabile è così strutturata:

- circa l'80% legata a indicatori quantitativi di natura economico-finanziaria riferiti al Gruppo. In particolare, tale componente è generalmente così suddivisa:
 - 30% al raggiungimento del fatturato previsto a Budget;
 - 35% al raggiungimento del EBIT previsto a Budget;
 - 35% al raggiungimento del ROI previsto a Budget.
- In caso di risultati inferiori o superiori al Budget, è prevista la parametrizzazione lineare dell'importo da corrispondere, fino al 150% dell'importo base e dall'altra parte con la possibilità di riduzione a zero dell'importo.
- circa il 20% è legata ad altri parametri, anche non quantitativi e di performance individuale (riferibili per esempio, all'incremento delle performance industriali, allo sviluppo commerciale su nuove aree/clienti, all'efficientamento della struttura organizzativa in generale, alla realizzazione con successo di nuovi impianti, al miglioramento continuo nell'utilizzo dei fattori produttivi aziendali, alla realizzazione con successo di specifici progetti aziendali di natura strategica, all'ottimizzazione della struttura finanziaria e al perseguimento di obiettivi di sostenibilità - ESG).

In questa sezione non vengono evidenziati gli obiettivi consuntivati in presenza di informazioni commercialmente rilevanti e coperte da riservatezza e dalla presenza di dati previsionali non precedentemente comunicati.

Per quanto riguarda l'eventualità di cessazione o risoluzione del rapporto di lavoro degli Amministratori esecutivi investiti di particolari incarichi, non sono previsti trattamenti particolari oltre a quanto contemplato dalla legge.

Alla suddetta politica di remunerazione relativa alla componente variabile di breve e medio-lungo, è previsto la possibilità di deroga, di modo che il Consiglio di Amministrazione, su proposta motivata del Comitato Nomine e Remunerazione possa applicare la suddetta deroga in presenza di eventi straordinari, quali le oscillazioni di particolare entità del prezzo dei fattori energetici, la variazione del perimetro del Gruppo, l'avverarsi di fenomeni di natura esogena e imprevedibile che possano condizionare l'andamento generale dei mercati di riferimento, e dunque anche dei risultati aziendali, intendendosi sia i mercati dei beni e servizi che i mercati finanziari, legati in particolare a fenomeni

di guerra, shock finanziari, atti di terrorismo, colpi di stato, pandemie, ecc.

Carica	2020	2021	Delta
Paolo Giacobbo			
Presidente (*)			
retribuzione annua lorda (fisso + variabile di breve termine)	743.868	477.268	(35,84%)
Roberto Cardini (**)			
Amministratore Delegato			
retribuzione annua lorda (fisso + variabile di breve termine)	97.460	356.955	266,26%
Risultati aziendali rilevanti (sola Zignago Vetro):			
Fatturato	238.635	272.828	14,33%
EBIT	28.891	39.660	37,27%
ROI%	2,64%	3,55%	34,52%
Remunerazione annua lorda media dipendenti a tempo pieno	41.743	42.788	2,50%

(*) Fino al 31 ottobre 2020 Presidente e Amministratore Delegato; dal 1 novembre 2020 solo Presidente.

(**) In carica dal 1 novembre 2020.

2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE

Alberta Gervasio, Presidente del Collegio Sindacale

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti riunitasi in data 2 maggio 2019 ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale, dott.ssa Alberta Gervasio, un compenso annuo lordo, *pro-rata temporis*, pari a Euro 30.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dallo stesso nell'esercizio della funzione.

Manetti Andrea, sindaco effettivo

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti riunitasi in data 2 maggio 2019 ha deliberato di attribuire al sindaco effettivo, dott. Manetti Andrea, un compenso annuo lordo, *pro-rata temporis*, pari a Euro 20.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dallo stesso nell'esercizio della funzione.

Carlo Pesce, sindaco effettivo

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti riunitasi in data 2 maggio 2019 ha deliberato di attribuire al sindaco effettivo, dott. Carlo Pesce, un compenso annuo lordo, *pro-rata temporis*, pari a Euro 20.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dalla stessa nell'esercizio della funzione.

3. COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche, sono stati corrisposti, nel corso dell'Esercizio 2021, compensi per un ammontare complessivo pari ad Euro 1.511.705 lordi.

SECONDA PARTE

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipaz. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale retribuzione	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione di rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Consiglio di Amministrazione in carica per il periodo fino all'approvazione del bilancio al 31.12.21												
Paolo Giacobbo	Presidente	01.01.21-31.12.21	Approv. Bilancio 31.12.21	282.500		183.333		11.435		477.268	-	-
Nicolò Marzotto	Vice Presidente	01.01.21-31.12.21	Approv. Bilancio 31.12.21	67.500						67.500	-	-
Roberto Cardini	Amministratore Delegato	01.01.21-31.12.21	Approv. Bilancio 31.12.21	292.500		55.834		8.621		356.955	-	-
Alessia Antonelli	Consigliere	01.01.21-31.12.21	Approv. Bilancio 31.12.21	37.500	28.096					65.596	-	-
Ferdinando Businaro	Consigliere	01.01.21-31.12.21	Approv. Bilancio 31.12.21	37.500	6.781					44.281	-	-
Giorgina Gallo	Consigliere	01.01.21-31.12.21	Approv. Bilancio 31.12.21	37.500	15.000					52.500	-	-
Daniela Manzoni	Consigliere	01.01.21-31.12.21	Approv. Bilancio 31.12.21	37.500	15.000					52.500	-	-
Gaetano Marzotto	Consigliere	01.01.21-31.12.21	Approv. Bilancio 31.12.21	37.500						37.500	-	-
Luca Marzotto	Consigliere	01.01.21-31.12.21	Approv. Bilancio 31.12.21	37.500	15.000					52.500	-	-
Stefano Marzotto	Consigliere	01.01.21-31.12.21	Approv. Bilancio 31.12.21	37.500	15.000					52.500	-	-
Franco Moschetti	Consigliere	01.01.21-31.12.21	Approv. Bilancio 31.12.21	37.500	30.000					67.500	-	-
Barbara Ravera	Consigliere	01.01.21-31.12.21	Approv. Bilancio 31.12.21	37.500	15.000					52.500	-	-
Manuela Romei	Consigliere	01.01.21-31.12.21	Approv. Bilancio 31.12.21	37.500	20.000					57.500	-	-
Alberta Gervasio	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.21-31.12.21	Approv. Bilancio 31.12.21	30.000						30.000	-	-
Carlo Pesce	Sindaco	01.01.21-31.12.21	Approv. Bilancio 31.12.21	20.000						20.000	-	-
Andrea Manetti	Sindaco	01.01.21-31.12.21	Approv. Bilancio 31.12.21	20.000						20.000	-	-
Totale retribuzioni 2021				1.087.500	159.877	239.167	-	20.056	-	1.506.600	-	-
Totale retribuzioni 2020				1.087.500	160.000	258.986	-	7.342	-	1.513.828	-	-
Totale retribuzioni 2019				930.098	165.065	1.527.890	-	5.525	-	2.628.578	-	-
Totale compensi 2021 dirigenti con responsabilità strategiche (7 dirigenti)				1.013.486		579.982		58.622		1.652.090	-	-
di cui compensi nella società che redige il bilancio				1.013.486		579.982		58.622		1.652.090	-	-
di cui compensi da controllate e collegate				-		-		-		-	-	-
Totale compensi 2020 dirigenti con responsabilità strategiche				1.425.459		3.930.540		86.186		5.442.184	-	-
di cui compensi nella società che redige il bilancio				1.280.133		727.756		66.099		2.073.988	-	-
di cui compensi da controllate e collegate				-		-		-		-	-	-
Totale compensi 2019 dirigenti con responsabilità strategiche (9 dirigenti)				1.425.459		3.930.540		86.186		5.442.185	-	-

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

TABELLA 2/A: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Società Partecipata: Zignago Vetro SpA

Cognome e Nome	Carica	Numero azioni possedute al 31.12.2020	Numero azioni acquistate / sottoscritte	Numero azioni ricevute per assegnazione	Numero azioni cedute	Numero azioni possedute al 31.12.2021	Titolo del possesso	Modalità del possesso
Antonelli Alessia	Consigliere	---	---	---	---	---	---	---
Bedei Chiara	Sindaco Supplente	---	---	---	---	---	---	---
Businaro Ferdinando	Consigliere	275.750	---	---	---	275.750	Proprietà	Indiretto (1)
Cardini Roberto	Consigliere	4.000	---	---	---	4.000	Proprietà	Diretto
Conti Cesare	Sindaco Supplente	---	---	---	---	---	---	---
Gervasio Alberta	Presidente Collegio Sindacale	---	---	---	---	---	---	---
Gallo Giorgina	Consigliere	---	---	---	---	---	---	---
Giacobbo Paolo	Presidente e Amministratore Delegato	71.250	---	---	---	71.250	Proprietà	Diretto
Manetti Andrea	Sindaco	---	---	---	---	---	---	---
Manzoni Daniela	Consigliere	---	---	---	---	---	---	---
Marzotto Gaetano	Consigliere	632.500	---	---	---	632.500	Proprietà	Indiretto (1)
Marzotto Luca	Consigliere	---	---	---	---	---	Proprietà	Figlio
Marzotto Nicolò	Vice Presidente Consiglio di Amministrazione	200.000	---	---	---	200.000	Proprietà	Indiretto (1)
Marzotto Stefano	Consigliere	72.000	6.000	---	---	78.000	Proprietà	Coniuge
		50	1.500	---	1.500	50	Proprietà	Diretto
		1.290.050	32.373	---	68.538	1.253.885	Proprietà	Indiretto (1)
		1.362.100	39.873	---	70.038	1.331.935		
Moscetti Franco	Consigliere	---	---	---	---	---	---	---
Pesce Carlo	Sindaco	---	---	---	---	---	---	---
Ravera Barbara	Consigliere	---	---	---	---	---	---	---
Romei Manuela	Consigliere	---	---	---	---	---	---	---

(1) Tramite società controllate, società fiduciarie o per interposta persona

TABELLA 2/B: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica Società

Partecipata: Zignago Vetro SpA

Cognome e Nome	Carica	Numero azioni possedute al 31.12.2020	Numero azioni acquistate / sottoscritte	Numero azioni ricevute per assegnazione	Numero azioni cedute	Numero azioni possedute al 31.12.2021	Titolo del possesso	Modalità del possesso
Totale dirigenti (7)		20.860	---	---	8.140	12.720	Proprietà	Diretto

TABELLA 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli alti dirigenti con responsabilità strategiche.

Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'Anno 2021			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile / Erogato	Differito	Perido di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogato	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio									
Paolo Giacobbo Presidente		Piano LTI 02/05/2019	---	---	---	---	---	---	---
Roberto Cardini Amministratore Delegato		Piano LTI 02/05/2019	---	---	---	---	---	---	---
(II) Compensi da controllate e collegate									
Paolo Giacobbo Presidente		Piano LTI 02/05/2019	---	---	---	---	---	---	---
Roberto Cardini Amministratore Delegato		Piano LTI 02/05/2019	---	---	---	---	---	---	---
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche		Piano LTI 02/05/2019	---	---	---	---	---	---	---
(III) Totale			---	---		---	---	---	---