Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Ai sensi dell'art. 123-*ter* del D. Lgs. 58/1998 e s.m.i.

Anno 2021

Salcef Group S.p.A.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2022

La presente relazione è pubblicata nella sezione "Governance – Assemblea degli azionisti" del sito internet della Società (https://cg.salcef.com/it/assemblee-degli-azionisti/)

Indice

Premessa 3

Lettera del presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine 4

Quadro di sintesi 6

Sezione I – Politica sulla remunerazione 10

Governance del processo di remunerazione 11

Finalità e principi della Politica di Remunerazione 18

La Politica di Remunerazione per l'esercizio 2022 21

Cessazione dalla carica e meccanismi di correzione ex-post dei piani di incentivazione 37

Sezione II – Compensi corrisposti 41

Panoramica su contesto e compensi erogati nel 2021 43

Compensi corrisposti 44

2. Attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio 48

3. Applicazioni delle deroghe previste dalla politica di remunerazione 48

4. Applicazione dei meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back") 49

5. Informazioni di confronto 49

6. Informazioni su come la Società abbia tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della relazione dell'esercizio precedente 50

Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio 51

Premessa

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la "**Relazione**") è stata redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* del Decreto Legislativo n. 58 del 1998 e successive modificazioni e integrazioni (il "**Testo Unico della Finanza**" o "**TUF**"), dell'art. 84-*quater* e dell'Allegato 3A, schema 7-*bis* del regolamento in materia di emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni (il "**Regolamento Emittenti**"), nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A. ("**Borsa**"), ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, accessibile al pubblico sul sito internet di Borsa Italiana (www.borsaitaliana.it), come da ultimo modificato (il "**Codice di *Corporate Governance***" o il "**Codice**"), cui Salcef Group S.p.A. ("**Emittente**" o la "**Società**" o anche "**Salcef**") aderisce. La Relazione si compone di due sezioni:

- la Sezione I illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei componenti del Collegio Sindacale per l'esercizio 2022 (la "**Politica sulla Remunerazione**"), nonché descrive gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione.

  L'Assemblea dei soci, convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF è chiamata ad approvare con voto vincolante la Sezione I della Relazione;

- la Sezione II fornisce una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2021 (l'"**Esercizio**" o l'"**Esercizio 2021**") per le figure di cui si è già data evidenza nella Sezione I.

La Politica sulla Remunerazione è stata adottata dalla Società in ottemperanza alle disposizioni di cui al regolamento in materia di operazioni con parti correlate adottato da Consob con delibera n. 17221 del 2010 (il "**Regolamento Consob OPC**") e della procedura in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla Società in conformità alle previsioni di cui al Regolamento Consob OPC (la "**Procedura Parti Correlate di Salcef**").

L'Assemblea dei soci, convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF è chiamata ad esprimersi in senso favorevole o contrario sulla Sezione II con voto non vincolante. L'esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico, ai sensi dell'art. 125-*quater*, comma 2, del TUF.

Ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti la Sezione II riporta altresì l'indicazione delle partecipazioni detenute direttamente o indirettamente – nella Società e in società da questa controllate - da Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori.

Il Consiglio di Amministrazione della Società tenutosi in data 6 ottobre 2020 ha approvato i principi cardine e le linee guida essenziali della Politica sulla Remunerazione (le "**Linee Guida sulla Remunerazione**").

In data 16 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione ha approvato, previo parere del Comitato Remunerazioni e Nomine (il "**Comitato Remunerazioni e Nomine**" o il "**Comitato**") rilasciato in data 15 marzo 2022, la Politica illustrata nella Sezione I della Relazione, che sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2022.

Lettera del presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine

Signori Azionisti,

in veste di Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine, sono lieta di presentarVi, di concerto con i consiglieri Signor Bruno Pavesi e Signor Attilio Arietti, la Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti di Salcef Group per il 2022.

Con la volontà di procedere nel rispetto delle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, delle istruzioni del Regolamento di Borsa e dei principi del Codice e della normativa in materia, nel perseguimento della finalità di contribuire a far sì che le politiche delle remunerazioni rappresentino uno strumento per il conseguimento di obiettivi strategici della Società di breve e lungo termine, la Società si è applicata nello sviluppo e strutturazione di una politica di remunerazione idonea a creare valore agli azionisti.

In questo contesto, con il supporto di una società di consulenza specializzata (EY), la Società ha lavorato per strutturare una politica di compensi in linea con le *best practice* che sono state rilevate sul mercato, con particolare *focus* sulle aziende con dimensioni di business comparabili, per assicurare l'equilibrio complessivo dei pacchetti retributivi e il successo sostenibile, come richiesto dal Codice di *Corporate Governance*.

Anche quest'anno, la politica retributiva di Salcef si propone di perseguire l'allineamento della remunerazione del *top management* con le performance aziendali e la creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli azionisti.

In particolare, il 2021 ha visto proseguire l'attività di strutturazione delle politiche retributive per la popolazione apicale del Gruppo, con l'introduzione di un piano di incentivazione di lungo termine "Piano di Performance Share 2022-2023" rivolto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con lo scopo di allineare gli interessi di lungo periodo con quelli degli azionisti, in aggiunta al Piano di Stock Grant 2022-2025 e al Piano di Stock Grant 2021-2024. L'adozione di tale strumento risulta coerente con le *best practice* adottate sul mercato e con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, che raccomanda un bilanciamento tra componente fissa e variabile adeguato e coerente con gli obiettivi di natura strategica e i meccanismi di gestione del rischio, con la parte variabile che comunque rappresenti una parte significativa del pacchetto complessivo.

Nel confermare l'impegno profuso da Salcef nella creazione di valore sostenibile, i piani di incentivazione variabile di cui sono beneficiari i dirigenti chiave, e in particolare i Dirigenti con Responsabilità Strategica individuati, oltre ai più diffusi obiettivi di natura economico-finanziaria e di operatività di business, contiene diversi indicatori su tematiche ESG, in particolare su tematiche di salute e sicurezza sul lavoro e in ambito sociale, che sono stati attentamente calibrati perché il Gruppo Salcef possa generare un impatto positivo su un'ampia platea di stakeholder.

Confidando che la presente relazione possa essere manifesto dell'impegno profuso dal Gruppo Salcef e dal suo Comitato Remunerazioni e Nomine, nonché del rispetto delle logiche di trasparenza e coerenza richieste dalle disposizioni normative vigenti, anche a nome degli altri consiglieri, vi ringrazio in anticipo per l'adesione che accorderete alle politiche retributive definite per il 2022.

Emilia Piselli
Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine

EUROFERROVIARIA
SALCEF GROUP

Quadro di sintesi

Di seguito viene presentata la sintesi della politica di remunerazione per il 2022, in continuità con le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2019- 2021. Si segnala che l'emolumento degli amministratori esecutivi nonché la porzione della retribuzione fissa dell'Amministratore Delegato e del Presidente rappresentata dall'emolumento percepito in qualità di amministratori resterà applicabile fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021. L'Assemblea che in tale sede rinnoverà il Consiglio sarà chiamata ad esprimersi sul compenso da attribuire al Consiglio stesso, nonché sulla proposta di distribuzione di tale importo tra i membri del Consiglio formulata dal Consiglio stesso.

In particolare, la proposta che sarà sottoposta all'Assemblea del 29 aprile 2022 prevede che l'importo del compenso complessivo da attribuire al Consiglio di Amministrazione per ciascuno dei tre esercizi di durata dell'incarico in massimi Euro 1.850.000 lordi annui, oltre IVA se dovuta, oneri contributivi di legge e al rimborso delle spese sostenute per la carica e agli usuali fringe benefits necessario all'espletamento delle proprie funzioni, compenso che è inclusivo della remunerazione a favore degli amministratori investiti di particolari cariche, da suddividersi a cura del Consiglio di Amministrazione anche nel rispetto di quanto previsto dalla Politica di Remunerazione e da erogarsi *pro rata temporis*.

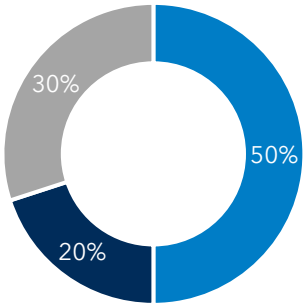
Politica sulla remunerazione 2022			
Componente	**Finalità e caratteristiche**	**Condizioni di attuazione**	**Valori**
Remunerazione Fissa	La componente fissa è commisurata alle competenze tecniche, professionali e manageriali, al ruolo organizzativo ricoperto e alle responsabilità di cui il titolare è investito.	La definizione si basano sulla verifica del posizionamento retributivo attraverso benchmark di mercato coerenti con le caratteristiche di Salcef e dei ruoli assegnati.	**AD**: 538.000 € annui di cui • 500.000 € - emolumento per la carica ricoperta • 30.000 € - emolumento Consigliere • 8.000 € - emolumento Consigliere in Salcef USA Inc. **Presidente**: 512.785€ annui di cui • 362.785 € - RAL • 100.000 € - emolumento Amministratore • 50.000 € - emolumento Presidenza *Tali importi sono soggetti a possibile rideterminazione da parte dell'assemblea in occasione del rinnovo dell'Organo di Amministrazione.* **DRS**: retribuzione in base alla complessità e alle responsabilità del ruolo ricoperto nel Gruppo
Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO)	La componente variabile annuale mira a riconoscere e valorizzare il raggiungimento dei risultati legati ad obiettivi annuali di tipo economico-finanziario e non finanziario, costituendo un'importante leva motivazionale.	**Destinatari:** AD, PE **Obiettivi AD/PE**: EBITDA (55%), Utile Netto (30%), Indice Infortuni (10%), Formazione Dipendenti (5%) Il piano prevedere l'erogazione di un importo in denaro.	**AD**: livello di incentivazione *a target* pari al 40% della componente fissa **Presidente Esecutivo**: livello di incentivazione *a target* pari al 40% della componente fissa
		Destinatari: DRS **Obiettivi**: EBITDA + obiettivi legati alle specifiche aree organizzative di competenza. Il piano prevede un importo in denaro pagato *upfront* (75%) e la restante parte differita in azioni della società, erogata in due *tranche* (Piano di Stock Grant 2022-2025) di uguale entità.	**DRS**: livello di incentivazione *a target* pari al 20% della componente fissa
Retribuzione Variabile di Lungo Termine (LTI)	La componente variabile di lungo termine garantisce l'allineamento tra gli interessi del management e quelli degli azionisti in una prospettiva di medio-lungo periodo. Ad obiettivi di tipo economico, si affiancano obiettivi non finanziari, tesi ad assicurare il successo sostenibile del Gruppo	**Piano Monetario 2021-2023** **Destinatari**: AD, PE **Obiettivi**: EBITDA cumulato 2021-23 (55%), Ricavi cumulati 2021-23 (30%), Indice Infortuni nel triennio (10%), Formazione Dipendenti nel triennio (5%)	**AD**: livello di incentivazione *a target* pari al 60% della componente fissa **Presidente Esecutivo**: livello di incentivazione *a target* pari al 60% della componente fissa
		Piano Performance Share 2022-2023 **Destinatari**: DRS **Obiettivi:** EBITDA cumulato 2022-23 (55%), Ricavi cumulati 2022-23 (30%), Indice Infortuni nel biennio (10%), Formazione Dipendenti nel biennio (5%)	**DRS**: livello di incentivazione *a target* pari al 20% della componente fissa Piano chiuso con *vesting* biennale. • 60% delle azioni erogato *up front* • 40% delle azioni con differimento di tre anni
Benefici non monetari	Costituiscono una modalità di integrazione del pacchetto retributivo in una logica di *total reward* attraverso benefit previdenziali ed assistenziali.		• Auto aziendale, garage per rimessa • Alloggio • Coperture assicurative • Adesione a piani previdenziali

La principale finalità della politica retributiva del Gruppo Salcef è quella di attrarre, motivare e trattenere le persone chiave che contribuiscano nel garantire, attraverso l'apporto di diverse competenze fondamentali, il successo di Salcef nel lungo periodo, assicurando l'allineamento alla sua strategia e ai suoi valori.

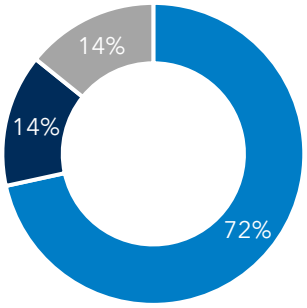
Nella determinazione delle Linee Guida sulla Remunerazione e della Politica, sono stati presi in esame i compensi e le condizioni di lavoro dei dipendenti della Società, tenendo conto della specializzazione professionale, del ruolo organizzativo ricoperto e delle responsabilità di ciascuna figura, al fine di determinare le remunerazioni dei componenti degli organi sociali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in modo armonico e coerente con le condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando di generare situazioni di squilibrio.

Pay mix target delle figure apicali

AD e Presidente[1]



DRS



Compenso fisso | Incentivo di breve termine | Incentivo di lungo termine

Si precisa che gli amministratori qualificati come esecutivi in virtù delle cariche ricoperte nelle controllate e che non siano qualificati come DRS sono destinatari del piano di incentivazione a breve termine (i.e. Maiolini e Di Paolo).

[1] Qualora a seguito del rinnovo dell'organo amministrativo previsto per l'assemblea chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2021 sia destinatario di deleghe tali da qualificarlo come esecutivo.

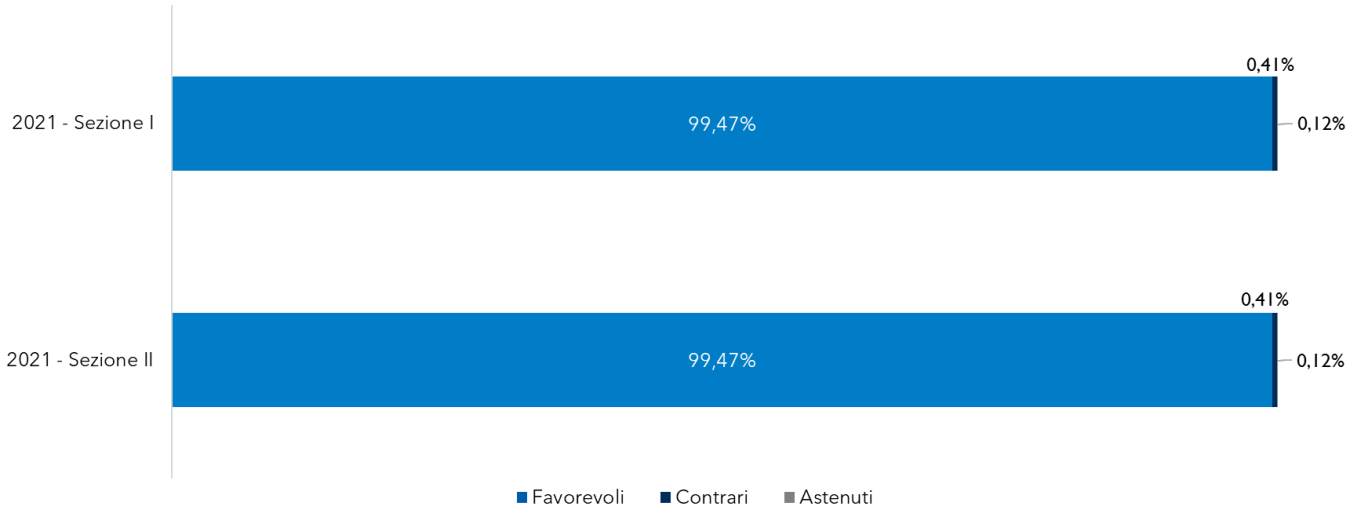
L'allineamento tra politiche retributive e piano strategico

I sistemi retributivi strutturati all'interno di Salcef e di seguito illustrati, nell'interesse di tutti gli *stakeholder*, hanno come obiettivo il perseguimento del successo sostenibile della Società, ossia la creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti tenendo conto degli interessi e degli altri *stakeholders*. Essi, infatti, sono opportunamente costruiti in modo da evitare di indurre a un'eccessiva assunzione di rischi che possa pregiudicare la sostenibilità delle attività di business.

Risultati del voto assembleare

L'assemblea degli azionisti tenutasi in data 29 aprile 2021, secondo quanto previsto dalla normativa vigente al momento della votazione (art. 123-ter, sesto comma, del TUF), in virtù del recepimento della SHRD II, ha espresso un voto vincolante sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2021 e un voto consultivo sulla seconda sezione. Di seguito si riporta la votazione assembleare ottenuta per il solo 2021, in ragione della ammissione alle negoziazioni delle azioni della Società avvenuta a dicembre 2020.

Nell'elaborazione della politica in materia di remunerazione 2022 si è tenuto conto dei risultati e delle motivazioni sottostanti le votazioni ottenute nel corso dell'Assemblea 2021, al fine di recepire i feedback pervenuti.



Sezione I - Politica sulla remunerazione

Governance del processo di remunerazione

a) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione, eventuale revisione e corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione

La Politica di Remunerazione è il risultato di un processo che vede coinvolti l'Amministratore Delegato, il Responsabile delle risorse umane, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazioni e Nomine, il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci.

Essi sono, altresì, responsabili della corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione. Si riporta di seguito una breve descrizione dei compiti che, ai sensi della normativa applicabile e della regolamentazione interna a Salcef, sono demandati a tali organi in materia di remunerazione.

Consiglio di Amministrazione

Al Consiglio di Amministrazione è riservata, in via esclusiva non delegabile, la competenza di definire annualmente la Politica di Remunerazione sulla base della proposta formulata dal Comitato Remunerazioni e Nomine.

Il Consiglio di Amministrazione:

(i) costituisce al proprio interno un Comitato;

(ii) determina la ripartizione del compenso fisso stabilito per tutti gli amministratori dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del Codice Civile, ove non vi abbia provveduto la stessa;

(i) determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine (e del comitato per le operazioni con parti correlate di Salcef, nominato in conformità a quanto previsto dal Regolamento Consob OPC e dalla Procedura Parti Correlate il "**Comitato Parti Correlate**", nei casi previsti dal Regolamento Parti Correlate ove applicabile), previo parere del Collegio Sindacale, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile;

(ii) definisce, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, la Politica sulla Remunerazione;

(iii) approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli artt. 123-*ter* del TUF e 84-*quater* del Regolamento Emittenti;

(iv) predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF e ne cura l'attuazione;

(v) individua i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a cui destinare i piani di incentivazione, nonché determina la misura degli incentivi a ciascuno spettanti;

(vi) approva l'eventuale revisione della Politica, tenendo conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti in relazione alla politica di remunerazione da ultimo sottoposta all'assemblea.

Le attribuzioni sopra indicate potranno essere oggetto di delega da parte del Consiglio di Amministrazione all'Amministratore Delegato ove consentito dalla normativa e dallo Statuto e compatibilmente con le competenze degli organismi interni.

L'attuale Consiglio di Amministrazione rimarrà in carica sino all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2021. Alla data della presente Relazione gli Amministratori della Società sono 9, dei quali:

- 4 sono **Amministratori Esecutivi**: Gilberto Salciccia (Presidente), Valeriano Salciccia (Amministratore Delegato) e Alessandro Di Paolo (Consigliere), Germano Maiolini (Consigliere);
- 2 sono **Amministratori Esecutivi**: Attilio Francesco Arietti e Giovanni Cavallini;
- 3 sono **Amministratori Indipendenti**: Bruno Pavesi, Valeria Conti e Emilia Piselli.

Comitato Remunerazioni e Nomine

Il Comitato Remunerazioni e Nomine, istituito in attuazione delle raccomandazioni contenute nell'art. 5 del Codice di *Corporate Governance*, ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Per quanto riguarda la composizione, il funzionamento e le competenze del Comitato per la Remunerazione si rinvia al successivo Paragrafo b).

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, in materia di remunerazione, esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società.

Assemblea degli Azionisti

All'Assemblea sono attribuite le seguenti competenze in materia di remunerazione:

(i) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), del Codice Civile, eventualmente anche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, e dello statuto della Società (lo "**Statuto**");

(ii) delibera con voto vincolante ai sensi dell'art. 123-*ter*, commi 3-*bis* e 3-ter, del TUF, in merito alla Politica sulla Remunerazione descritta nella Sezione I della Relazione;

(iii) ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 6, del TUF, delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione II della Relazione, con voto non vincolante;

(iv) delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, Direttori Generali, dipendenti, collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Salcef, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

Altre funzioni aziendali

Nel processo di definizione e modifica della Politica sulla Remunerazione e nel processo di verifica in merito alla loro corretta attuazione e funzionamento è coinvolta la funzione Risorse Umane, a cui spetta, in coerenza con le responsabilità ad essa assegnate, il compito di verificare la corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa e di mantenere aggiornato l'assetto organizzativo della Società, dei compiti e delle responsabilità affidate alle singole posizioni in modo da supportare l'Amministratore Delegato nelle valutazioni e presidiare la corretta applicazione della Politica approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Il *Chief Financial Officer* e il *Chief Knowledge Officer* hanno il compito di supervisionare, coordinare e supportare la funzione Risorse Umane nell'elaborazione e la condivisione di informazioni utili al monitoraggio per l'assegnazione e alla consuntivazione degli obiettivi dei piani di incentivazione.

Alla funzione di revisione interna è invece affidata la verifica, con cadenza annuale, in merito alla rispondenza delle prassi di remunerazione alla Politica sulla Remunerazione.

b) Comitato Remunerazioni e Nomine: composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse

In data 6 ottobre 2020 il Consiglio ha deliberato, con efficacia dalla Data di Avvio delle Negoziazioni, l'istituzione del Comitato Remunerazioni e Nomine che accorpa le funzioni previste dal Codice di *Corporate Governance* per il comitato per le nomine e per il comitato per le remunerazioni.

Composizione e funzionamento del Comitato

Il Comitato, in carica nel corso dell'Esercizio e alla data di approvazione della Relazione sulla Remunerazione, è composto da 3 amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, con il Presidente scelto tra gli indipendenti nelle persone di:

- Emilia Piselli (Presidente) - amministratore indipendente non esecutivo;
- Bruno Pavesi - amministratore indipendente non esecutivo;

- Attilio Francesco Arietti - amministratore non esecutivo e non indipendente.

In particolare, in data 6 ottobre 2020 il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali membri del Comitato Remunerazioni e Nomine Emilia Piselli, Bruno Pavesi e Attilio Francesco Arietti, per una durata, salvo revoca, decadenza o dimissioni, equiparata a quella del Consiglio di Amministrazione in carica, ovvero sino alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2021.

All'atto della nomina il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente il possesso, in capo a tutti i membri, dei requisiti di adeguata conoscenza e competenza in materia finanziaria e di politiche retributive.

La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinati dal Codice di *Corporate Governance* e da un apposito regolamento di cui il Comitato si è dotato.

I lavori del Comitato sono coordinati dal Presidente Emilia Piselli.

Il Comitato si riunisce periodicamente con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie attività, di norma nelle date previste dall'eventuale calendario annuale delle riunioni approvato dal Comitato stesso. Nel corso dell'esercizio il Comitato Remunerazioni e Nomine si è riunito 5 volte e precisamente in data 15 gennaio 2021, 17 marzo 2021, 19 marzo 2021, 11 maggio 2021 e 11 novembre 2021; ogni riunione è durata in media circa 2 ore. La presenza media degli amministratori alle riunioni è stata del 100%.

Per l'esercizio 2022 sono state programmate sino alla data odierna n. 4 riunioni del Comitato Remunerazioni e Nomine, 2 delle quali alla data della Relazione si sono già tenute in data 1° e 8 marzo. Nel corso di tali riunioni il Comitato ha:

- coordinato il processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione, esprimendo parere favorevole in merito all'idoneità e adeguatezza del Consiglio nello svolgere le proprie funzioni secondo quanto previsto ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF e dal Codice di CG;
- ha esaminato ed espresso parere favorevole in merito alla politica di remunerazione per gli Amministratori Esecutivi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché alla relazione sulla remunerazione dell'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 e s.m.i.;
- espresso parere favorevole in merito alla definizione degli obiettivi di performance di parte variabile della remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato della Società e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ritenendo tale definizione coerente con la Politica della remunerazione approvata
- espresso parere favorevole: al piano di incentivazione annuale denominato MBO il cui pagamento avviene in parte in cash ed in parte in azioni (il "**Piano di Stock Grant 2022-2025**" o il "**Piano 2022**") e al Piano di Performance Shares 2022-2023 (il "**Piano di Performance Shares 2022-2023**");
- predisposto infine il Regolamento di funzionamento da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Le riunioni del Comitato Remunerazioni e Nomine si sono svolte in forma collegiale e sono state verbalizzate.

Alle riunioni del Comitato per la Remunerazione possono intervenire e sono intervenuti, ove preventivamente invitati, rappresentanti di funzioni aziendali (l'Amministratore Delegato, *Chief Financial Officer, Compliance*, Risorse Umane, Affari Societari e Legali, *Internal Audit* e *Compliance*) ed esperti

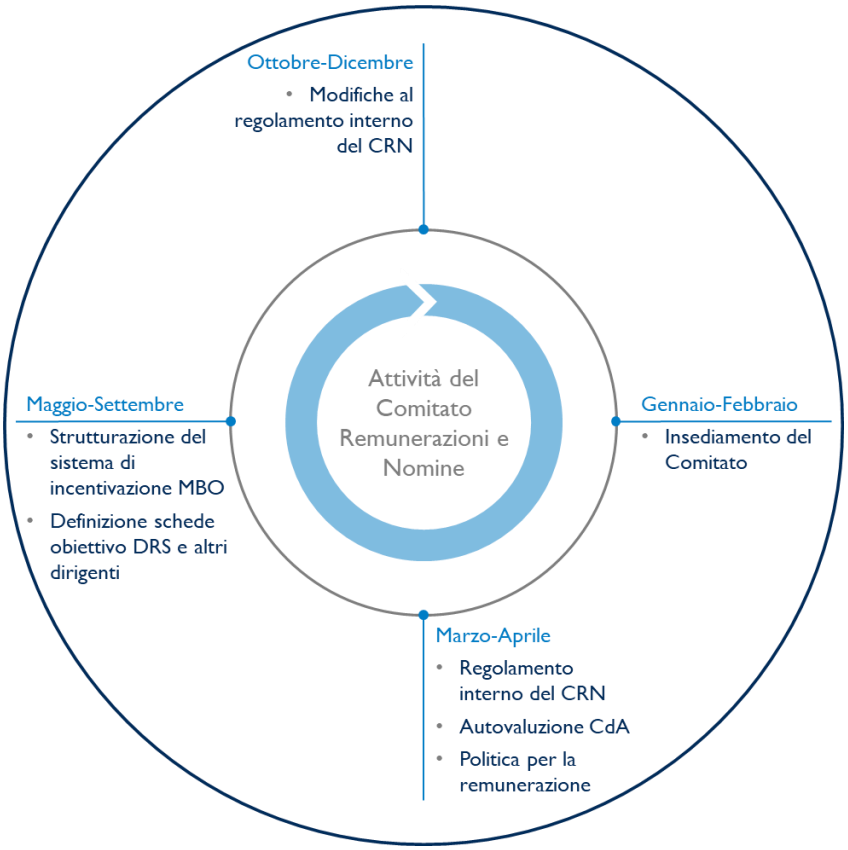
indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile in funzione degli argomenti in discussione.

È previsto un flusso informativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione della Società. In specie, il Presidente riferisce al Consiglio di Amministrazione, in occasione della prima seduta utile, sulle attività svolte dal Comitato, sugli argomenti trattati nonché sulle osservazioni, raccomandazioni e pareri formulati, in ottemperanza al Codice e rendendo conto separatamente delle attività svolte nell'esercizio delle funzioni in materia di remunerazioni ex art. 5 del Codice ed in materia di nomine ex art. 4 del Codice.

Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato Remunerazioni e Nomine ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché, qualora necessario, di avvalersi di consulenti esterni a spese della Società e di utilizzare risorse finanziarie adeguate all'adempimento dei propri compiti nei termini stabiliti dal Consiglio.

In linea con quanto raccomandato dal criterio applicativo del Codice, nessun amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Attività del Comitato



Le competenze del Comitato

Al Comitato sono attribuiti i seguenti compiti:

a) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nella definizione della Politica di remunerazione per gli amministratori, il Collegio Sindacale ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità con la normativa vigente e avuto riguardo alle raccomandazioni del Codice medesimo;

b) anche tenuto conto del voto sulla Sezione I e sulla Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti occorso in occasione dell'Assemblea dei Soci, valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;

c) presentare proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;

d) monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

e) svolgere gli eventuali ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione;

f) assistere il Consiglio di Amministrazione nella definizione dei criteri per l'individuazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche e suggerendo al Consiglio le variazioni che l'evoluzione normativa di riferimento dovesse rendere necessarie.

Il Comitato, nel formulare le proprie proposte ed effettuare le proprie valutazioni, tiene conto delle previsioni del Codice e delle *best practice* seguite dalle società quotate.

La costituzione di tale comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti agli Amministratori Esecutivi, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che, in conformità all'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, il Comitato riveste unicamente funzioni propositive mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori Esecutivi rimane in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e successivamente all'Assemblea.

Alla data della Relazione la Società non ha adottato ulteriori misure in materia di conflitti di interesse.

c) Come la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione

Nella determinazione della Linee Guida sulla Remunerazione e della Politica si è tenuto conto dei compensi e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società e del Gruppo. In particolare, il criterio per la definizione del pacchetto economico riservato ai destinatari della Politica che è parametrato: (i) alla specializzazione professionale, (ii) al ruolo organizzativo ricoperto e (iii) alle responsabilità, mira, tra l'altro, a determinare le remunerazioni dei componenti degli organi sociali e dei Dirigenti con Responsabilità

Strategiche in modo armonico e coerente con le condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando di generare situazioni di squilibrio ingiustificato.

d) Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione

Per la strutturazione dei sistemi incentivanti, per la stesura della Politica di Remunerazione, per le analisi preliminari, e la progettazione dell'architettura della remunerazione delle figure chiave – e nello specifico a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche la Società si è avvalsa del supporto dell'*advisor* indipendente EY.

Finalità e principi della Politica di Remunerazione

e) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine – ed ha la durata annuale.

Finalità

La Politica sulla Remunerazione è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze.

Attraverso l'implementazione della Politica la Società intende promuovere e perseguire i seguenti obiettivi:

- perseguire il successo sostenibile della Società;
- legare la remunerazione delle risorse chiave aziendali agli effettivi risultati conseguiti ed alla creazione di valore per la Società, come previsto dal Codice, cui la Società ha aderito;
- orientare le risorse chiave aziendali al perseguimento di risultati di lungo termine in virtù della natura dei *target* di *performance* per l'attribuzione della componente variabile della remunerazione;
- collegare in modo efficace i risultati di breve termine e quelli di lungo periodo del Gruppo Salcef, in ottica di creazione di valore sostenibile;
- allineare gli interessi del *management* a quelli degli azionisti e degli investitori;
- introdurre politiche tendenti a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società;
- sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Salcef;
- sviluppare ulteriormente politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento, al fine del continuo sviluppo e rafforzamento delle competenze chiave e distintive della Società.

Principi generali

Allo scopo di raggiungere gli obiettivi sopra indicati, la Politica è stata definita sulla base dei seguenti principi:

(i) **sostenibilità**: nella definizione della remunerazione la Società deve contribuire alla sostenibilità del Gruppo Salcef, cercando di allineare gli obiettivi individuali a quelli di Salcef. La retribuzione è pertanto direttamente connessa sia alle *performance* individuali, sia alla creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e, quindi, per i suoi azionisti;

(ii) **corretta integrazione di diverse componenti della remunerazione**: la Società ricerca il miglior equilibrio tra diverse forme di remunerazione, *in primis*, tra componente fissa e variabile, ma tenendo anche conto di *benefit* ed elementi non monetari (quali i percorsi di sviluppo della carriera). La remunerazione complessiva deve tendere ad essere adeguata alle effettive responsabilità ed impegno, connesso al ruolo ricoperto, e ai risultati conseguiti, nella convinzione che una corretta remunerazione consenta, in generale, di incidere positivamente sui comportamenti, anche contribuendo ad allineare gli obiettivi di lavoro individuali con gli obiettivi strategici e le priorità di business;
(iii) **rispetto e valorizzazione delle persone**: Salcef riconosce che l'impegno e le potenzialità professionali rappresentano i criteri determinanti per lo sviluppo retributivo e di carriera. La componente variabile è determinata in modo tale da premiare l'impegno e valorizzare l'apporto individuale ai risultati raggiunti dal Gruppo Salcef, senza con ciò divenire la componente prevalente della remunerazione;
(iv) **monitoraggio continuo delle prassi e tendenze di mercato**: l'osservazione delle prassi e tendenze del mercato permette alla Società sia di attrarre sia di mantenere risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, attraverso la definizione di livelli retributivi competitivi e la garanzia di equità interna e trasparenza;
(v) ***compliance***: la Società si ispira alle *best practice* in materia di remunerazione, a partire dalle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, e si attiene alle indicazioni delle Istruzioni al Regolamento di Borsa.

Inoltre, ai fini della predisposizione della Politica, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto dei principi riportati nel Codice, ossia:

(i) un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
(ii) la previsione di limiti massimi per le componenti variabili;
(iii) la previsione di obiettivi di performance, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari;
(iv) un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio;
(v) le intese contrattuali che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla società;
(vi) regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

La Società può prevedere piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF.

A tal riguardo, si segnala che:

- in data 29 aprile 2021 l'Assemblea dei soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha approvato il Piano di Stock Grant 2021-2024 che prevede il diritto a ricevere gratuitamente fino ad un massimo di n. 40.000 azioni ordinarie della Società prive del valore nominale, al verificarsi di predeterminati obiettivi di *performance* in favore di taluni amministratori esecutivi - diversi dall'Amministratore Delegato e dal Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società - dipendenti, inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, della Società e delle società del Gruppo Salcef e di altri beneficiari che ricoprono ruoli manageriali ritenuti rilevanti nell'ambito del Gruppo e con significativo impatto sul successo sostenibile per la Società;
- in data 16 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, convocata per il 29 aprile 2022, il Piano di Stock Grant 2022-2025 che prevede il diritto a ricevere gratuitamente fino ad un massimo di n. 40.000 azioni ordinarie della Società prive del valore nominale, al verificarsi di predeterminati obiettivi di *performance* in favore di dipendenti, inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, della Società e delle società del Gruppo Salcef e di altri beneficiari che ricoprono ruoli manageriali ritenuti rilevanti nell'ambito del Gruppo e con significativo impatto sul successo sostenibile per il Gruppo Salcef;
- in data 16 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, convocata per il 29 aprile 2022, il Piano di incentivazione di lungo termine basato su strumenti finanziari denominato "Piano di Performance Shares 2022-2023" (il "**Piano di Performance Share 2022-2023**") rivolto ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Il Piano di Performance Shares 2022-2023 prevede l'assegnazione del diritto a ricevere gratuitamente un complessivo massimo di n. 10.000 Azioni in base al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance e a seguito della decorrenza dei periodi di maturazione nei termini indicati, nonché al verificarsi di ulteriori condizioni.

Per maggiori informazioni sul Piano di Stock Grant 2021-2024, del Piano di Stock Grant 2022-2025 e del Piano di Performance Share 2022-2023 si rinvia ai relativi Documenti Informativi predisposti ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob e messi a disposizione del pubblico sul sito internet della Società, nella sezione "Governance – Assemblea degli azionisti" (https://cg.salcef.com/it/assemblee-degli-azionisti/). Alla data della Relazione il Piano non è stato ancora approvato dall'Assemblea.

Rispetto alla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2021, le modifiche introdotte hanno riguardato:

- la proposta di adozione di un Piano di Stock Grant 2022-2025 nel contesto del piano di incentivazione di breve termine riservato, tra l'altro, ai Dirigenti con Responsabilità strategica;
- la proposta di adozione di un piano di incentivazione a lungo termine basato su strumenti finanziari e riservato, tra l'altro, ai Dirigenti con Responsabilità strategica denominato "Piano di Performance Share 2022-2023" in conformità alle previsioni del Codice di Corporate Governance.

La Politica di Remunerazione per l'esercizio 2022

f) Descrizione della Politica in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

La Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2022 è stata elaborata in coerenza con le finalità e i principi espressi ai paragrafi precedenti ed è stata valutata positivamente dal Comitato Remunerazioni e Nomine e approvata dal Consiglio di Amministrazione. Inoltre, in linea con la Raccomandazione n. 25 del Codice di Corporate Governance *("Per disporre di persone dotate di adeguata competenza e professionalità, la remunerazione degli amministratori sia esecutivi sia non esecutivi (…) è definita tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili e avvalendosi all'occorrenza di un consulente indipendente),* la Società monitora le più diffuse pratiche di mercato, in modo che le remunerazioni siano sempre più adeguate alla professionalità, alla competenza e all'impegno richiesto.

Stante la scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione di Salcef con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, gli emolumenti per i consiglieri saranno oggetto di determinazione da parte dell'Assemblea degli azionisti in sede di rinnovo del consiglio.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Remunerazione fissa

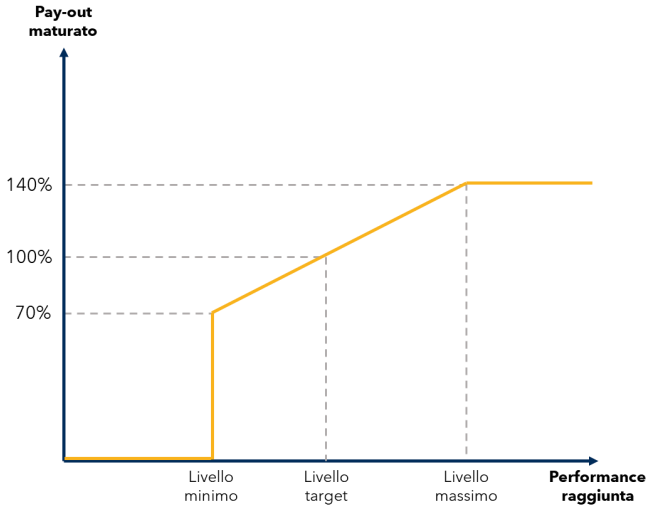
In base a quanto deliberato dall'Assemblea del 14 ottobre 2019, l'emolumento annuo lordo del Presidente del Consiglio di Amministrazione in carica alla data odierna è pari ad euro 50.000. Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 8 novembre 2019 di attribuire al Presidente un ulteriore compenso di euro 100.000 in virtù del suo ruolo come amministratore investito di particolari cariche. Infine, il Presidente percepisce anche un compenso in virtù del suo rapporto di lavoro dipendente presso la controllata Salcef S.p.A.

In aggiunta agli emolumenti previsti, sono inclusi anche i rimborsi delle spese sostenute nell'espletamento delle attività legate al ruolo.

In vista del prossimo rinnovo del Consiglio di Amministrazione, la Società ritiene che l'importo della remunerazione fissa sino ad ora stabilito per il Presidente del Consiglio di Amministrazione sia sostanzialmente idoneo a perseguire le finalità di cui al paragrafo e) della presente Relazione, fermo restando che l'importo puntuale sarà stabilito dall'Assemblea dei soci in occasione della nomina.

Ciò posto si propone che al Presidente del Consiglio di Amministrazione venga attribuita una remunerazione che sia in linea con quanto percepito alla data della presente Relazione, che tenga conto anche dell'eventuale attribuzione di eventuali deleghe esecutive, nonché degli importi a vario titolo corrisposti dal Gruppo Salcef nel rispetto dell'importo massimo di Euro 512.785.

Remunerazione variabile di breve termine



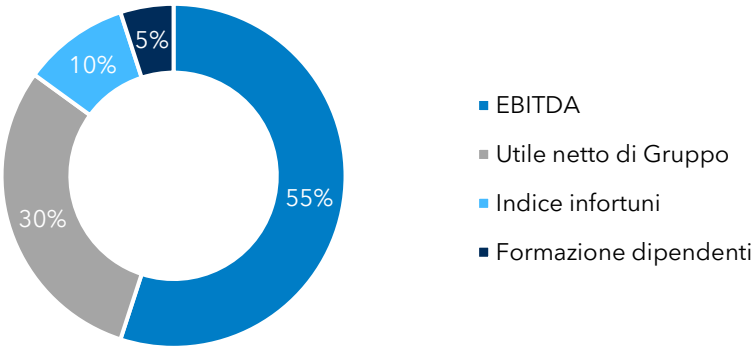
Solamente nell'ipotesi in cui, in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione siano attribuite deleghe esecutive (il "**Presidente Esecutivo**"), è previsto che il medesimo sia destinatario di un piano di incentivazione di breve termine su base monetaria, per assicurare un miglioramento continuativo delle *performance*, pur tenendo in considerazione il ruolo di azionista rilevante del soggetto che attualmente ricopre la carica.

Si prevede un incentivo monetario, erogato interamente *up-front* a seguito della consuntivazione degli obiettivi, in base ai passaggi di *governance* previsti, con un'incidenza, a *target*, del 40% sul fisso totale percepito, (anche in virtù degli eventuali ulteriori incarichi e rapporti in essere con le società del Gruppo Salcef), con una scala di *pay out* che va dal 70% al 140% dell'incentivo base, con un valore minimo per la maturazione e il pagamento del bonus, e un andamento lineare fino al raggiungimento delle condizioni di *overperformance*, in corrispondenza delle quali il bonus risulta "cappato", come rappresentato nella figura a fianco.

L'impegno di Salcef per la sostenibilità entra anche nel piano di breve termine del Presidente Esecutivo, affiancandosi agli obiettivi di natura finanziaria, come segue:

- **EBITDA Gruppo Salcef 2022**, così come misurato a fine periodo all'interno del bilancio consolidato;
- **Utile Netto Gruppo Salcef 2022**, così come misurato a fine periodo all'interno del bilancio consolidato, al netto dell'effetto *warrant*;
- **Indice infortuni**, che prende in considerazione sia l'indice di frequenza che quello di gravità degli stessi, perimetrato sull'intero Gruppo come definiti nella dichiarazione consolidata non finanziaria;
- **Formazione dipendenti**, misurata come media di ore di formazione per dipendente.

I pesi di tali obiettivi sono rappresentati nella figura:



Il piano, inoltre, prevede un *performance gate* di accesso, che in caso di mancato raggiungimento preclude l'attivazione del piano nel suo complesso. Il *performance gate*, denominato anche *ability to pay*, è rappresentato da un obiettivo soglia sull'indicatore finanziario EBITDA consolidato del Gruppo Salcef.

Remunerazione variabile di lungo termine

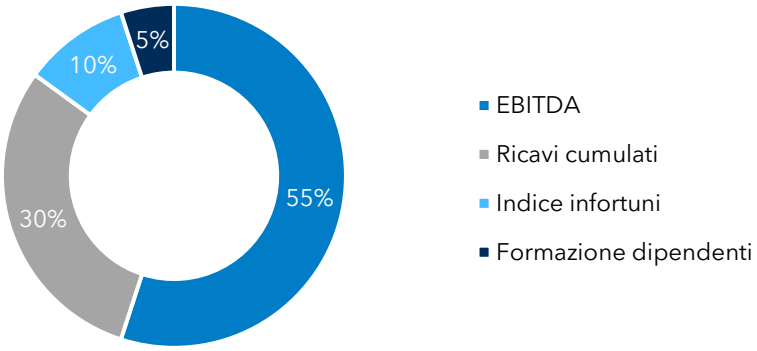
Qualora, in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, l'attuale Presidente fosse confermato nella propria carica e al medesimo fossero attribuite deleghe tali da qualificarlo come Esecutivo, l medesimo continuerebbe ad essere beneficiario del piano chiuso triennale con orizzonte di *performance* 2021-2023, basato su strumenti monetari. Il piano prevede un'incidenza annuale sul fisso totale, percepito anche in virtù degli eventuali ulteriori incarichi e rapporti in essere con le società del Gruppo Salcef, a *target*, pari al 60%.

Alla fine del triennio, la consuntivazione degli obiettivi genera un *pay out* tra lo 0% e il 140% dell'incentivo *target*, con un minimo di pagamento del 70%. Il piano non prevede nessun ulteriore periodo di differimento di quanto maturato, e l'intera erogazione avviene a seguito dell'approvazione del bilancio 2023.

Anche nel piano di lungo termine, agli obiettivi di natura economico-finanziaria previsti all'interno della scheda obiettivo si affiancano obiettivi non finanziari, tesi ad assicurare il successo sostenibile del Gruppo. Nello specifico, gli obiettivi sottostanti il piano sono:

- **EBITDA cumulato nel periodo 2021-2023** a livello consolidato di Gruppo Salcef, così come rappresentato nei bilanci consolidati;
- **Ricavi cumulati a livello consolidato del Gruppo Salcef nel periodo 2021-2023**, così come rappresentato nei bilanci consolidati;
- **Indice infortuni**, che prende in considerazione sia l'indice di frequenza che quello di gravità degli stessi, perimetrato sul valore medio nei tre anni per l'intero Gruppo
- **Formazione dipendenti**, misurata come media di ore di formazione per dipendente, sulla base del valore medio sul triennio.

Il peso degli obiettivi è diviso come segue:



Il piano, inoltre, prevede un *performance gate* di accesso, che in caso di mancato raggiungimento preclude l'attivazione del piano nel suo complesso. Il *performance gate*, denominato anche *ability to pay*, è rappresentato da un obiettivo soglia sull'indicatore finanziario EBITDA cumulato nel periodo 2021-2023.

Benefici non monetari

- Autoveicolo aziendale fringe benefit per importi non superiori ad Euro 8.523 annui lordi.

Amministratore Delegato

Remunerazione fissa

In data 8 novembre 2019 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire un ulteriore compenso agli amministratori investiti di particolari cariche o incarichi, nella misura di euro 500.000 all'Amministratore Delegato in carica, oltre agli euro 30.000 percepiti in quanto membro del Consiglio di Amministrazione. In aggiunta agli emolumenti previsti, sono inclusi anche i rimborsi delle spese sostenute nell'espletamento delle attività legate al ruolo. Infine, si segnala che l'Amministratore Delegato percepisce un ulteriore emolumento derivante dalla carica ricoperta nella controllata Salcef USA Inc.

In vista del prossimo rinnovo del Consiglio di Amministrazione, la Società ritiene che l'importo della remunerazione fissa sino ad ora stabilito per l'Amministratore Delegato sia sostanzialmente idoneo a perseguire le finalità di cui al paragrafo e) della presente Relazione, fermo restando che l'importo puntuale sarà stabilito dall'Assemblea dei soci in occasione della nomina.

Ciò posto si propone che all'Amministratore Delegato venga attribuita una remunerazione che sia in linea con quanto percepito alla data della presente Relazione, che tenga conto anche dell'eventuale attribuzione di eventuali deleghe esecutive, nonché degli importi a vario titolo corrisposti dal Gruppo Salcef nel rispetto dell'importo massimo di Euro 538.000.

Remunerazione variabile di breve termine

Per la politica di incentivazione di breve termine 2022, si rinvia a quanto illustrato nella politica di incentivazione di breve termine in favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, sia in termini di incidenza percentuale sul fisso (intendendosi per tale l'emolumento ricevuto per le cariche ricoperte), che di architettura dello strumento e di obiettivi previsti, con relativo peso.

Remunerazione variabile di lungo termine

Anche per la politica di incentivazione di lungo termine, si rinvia a quanto illustrato nella politica di incentivazione di lungo termine in favore del Presidente Esecutivo, sia in termini di incidenza percentuale annua sul fisso (intendendosi per tale l'emolumento ricevuto per le cariche ricoperte), che di architettura dello strumento e di obiettivi previsti, con relativo peso. Si richiama la considerazione che l'Amministratore Delegato sarebbe beneficiario del piano chiuso triennale con orizzonte di *performance* 2021-2023, basato su strumenti monetari soltanto qualora, in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, l'attuale Amministratore Delegato fosse confermato nella propria carica e vengano attribuite particolari cariche.

Benefici non monetari

- Autoveicolo aziendale *fringe benefit* ed utilizzo del garage per rimessa dell'auto aziendale per importi non superiori ad Euro 8.523 annui lordi.

Amministratori Esecutivi

Alla data della Relazione, in aggiunta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, il Consigliere Alessandro Di Paolo e il Consigliere Germano Maiolini ricoprono la qualifica di amministratori esecutivi, in quanto pur non ricoprendo incarichi esecutivi all'interno della Società, rivestono la carica di amministratore unico nelle controllate strategiche, rispettivamente, Salcef S.p.A. e Euro Ferroviaria S.r.l.

Remunerazione fissa

L'Assemblea del 14 ottobre 2019 ha deliberato un compenso fisso da riconoscere a ciascun amministratore attualmente in carica pari ad euro 30.000 su base annua. Inoltre, il Consigliere Di Paolo percepisce un ulteriore compenso derivante dalla carica ricoperta in Salcef S.p.A., oltre al compenso derivante dal rapporto subordinato con qualifica dirigenziale con la Società. Il Consigliere Maiolini percepisce un ulteriore compenso derivante dalla carica ricoperta in Euro Ferroviaria S.r.l., oltre al compenso derivante dal rapporto subordinato con qualifica dirigenziale con la Società.

Fermo restando le eventuali determinazioni che saranno assunte dall'Assemblea dei Soci in occasione del rinnovo degli organi si ritiene che il compenso attribuito ai consiglieri esecutivi Di Paolo e Maiolini sia coerente con il perseguimento delle finalità di cui alla Politica, si propone che venga attribuita una remunerazione che sia in linea con quanto percepito alla data della presente Relazione nel rispetto

dell'importo massimo di Euro 368.880, comprensivo degli importi a vario titolo corrisposti dal Gruppo Salcef.

Remunerazione variabile di breve termine

Alla data della Relazione il Consiglio di Amministrazione di Salcef Group S.p.A. non ha approvato un piano di incentivazione di breve termine in favore degli Amministratori Esecutivi diversi dal Presidente del Consiglio di Amministrazione (ove questo sia destinatario di deleghe esecutive) e dall'Amministratore Delegato. Eventuali amministratori potrebbero essere destinatari di piani di incentivazione di breve termine, anche basati su strumenti finanziari, qualora siano altresì dipendenti delle società del Gruppo Salcef.

Remunerazione variabile di lungo termine

Alla data della Relazione il Consiglio di Amministrazione di Salcef Group S.p.A. non ha approvato un piano di incentivazione di medio-lungo termine in favore degli Amministratori Esecutivi diversi dal Presidente del Consiglio di Amministrazione (ove questo sia destinatario di deleghe esecutive) e dall'Amministratore Delegato, salvo che questi non rivestano altresì la qualifica di Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Benefici non monetari

- Autoveicolo aziendale *fringe benefit* euro 3.445,47 annui.
- Alloggio e utenze euro 18.000,00 annui.

Altri amministratori

Remunerazione fissa degli altri amministratori

L'Assemblea del 14 ottobre 2019 ha deliberato un compenso fisso da riconoscere a ciascun amministratore attualmente in carica pari ad euro 30.000 su base annua. Inoltre, in data 5 ottobre 2020, l'Assemblea dei soci ha deliberato di attribuire, con efficacia sospensivamente condizionata alla data di Avvio delle Negoziazioni, ai consiglieri Valeria Conti e Emilia Piselli un compenso annuale pari ad euro 30.000 ciascuno. Fermo restando le eventuali determinazioni che saranno assunte dall'Assemblea dei Soci in occasione del rinnovo degli organi, si ritiene che il compenso attribuito ai consiglieri non esecutivi sia coerente con il perseguimento delle finalità di cui alla Politica, si propone che venga attribuita una remunerazione fissa che sia in linea con quanto percepito alla data della presente Relazione nel rispetto dell'importo massimo di Euro 30.000, per ciascun amministratore.

Partecipazione ai comitati

In data 6 ottobre 2020 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato compensi annui per la partecipazione ai comitati come di seguito illustrato:

- per il Comitato Controllo e Rischi, euro 10.000 per il ruolo di presidente ed euro 5.000 per ciascun membro;
- per il Comitato Remunerazioni e Nomine, euro 10.000 per il ruolo di presidente ed euro 5.000 per ciascun membro;
- per il Comitato Parti Correlate, euro 10.000 per il ruolo di presidente ed euro 5.000 per ciascun membro.

Fermo restando le eventuali determinazioni che saranno assunte dall'Assemblea dei Soci in occasione del rinnovo degli organi, si ritiene che il compenso attribuito ai consiglieri non esecutivi sia coerente con il perseguimento delle finalità di cui alla Politica, si propone che venga attribuita una remunerazione fissa che sia in linea con quanto percepito alla data della presente Relazione nel rispetto dell'importo massimo di Euro 10.000, per ciascun presidente dei comitati e di Euro 5.000, per ciascun membro dei comitati.

Remunerazione variabile

In linea con quanto raccomandato dal Codice di *Corporate Governance* all'art. 5, raccomandazione 29, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi (indipendenti o meno) che ricoprono altri incarichi nell'ambito del Consiglio di Amministrazione è esclusivamente costituita da compensi fissi adeguati alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti.

Benefici non monetari

La Società non ha predisposto una politica riguardante i benefici non monetari con riferimento agli Amministratori, fatta eccezione per le coperture assicurative per la responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla data della Relazione e nell'Esercizio i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ("**DRS**") sono il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Chief Insurance Officer e il *Chief Financial Officer*.

Nell'organigramma dell'Emittente non è presente la figura del direttore generale.

Remunerazione fissa

La componente fissa delle figure riconosciute come Dirigenti con Responsabilità Strategica è coerente con quanto indicato nelle linee guida della Politica di Remunerazione, con particolare riguardo al fatto che sia sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso la componente variabile non fosse erogata ed è commisurata alla specializzazione professionale, al ruolo organizzativo ricoperto, e alle responsabilità. Alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche percepiscono, inoltre, un emolumento per le cariche ricoperte nelle società del Gruppo Salcef.

Remunerazione variabile di breve termine

Per i Dirigenti con Responsabilità strategica diversi dal Presidente Esecutivo, è previsto un piano di incentivazione di breve termine ("**MBO**"), con incidenza sulla RAL pari al 20% a target.

Gli obiettivi sono assegnati entro la fine del mese di marzo 2022 e le relative schede MBO di tutti i dirigenti con Responsabilità Strategica di Salcef Group sono formalmente approvate entro il mese di aprile 2022 dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni e Nomine. Gli obiettivi sono definiti dall'Amministratore Delegato in qualità di responsabile dei dirigenti cui vengono assegnati.

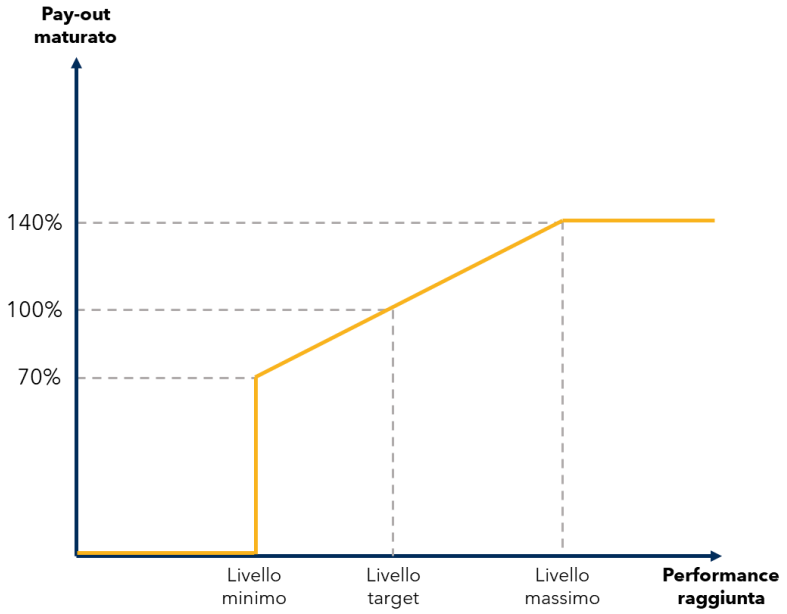
Il piano prevede un *performance gate* di accesso, comune per tutti i beneficiari, che in caso di mancato raggiungimento preclude l'attivazione del piano nel suo complesso. In particolare, il *gate* di accesso al piano, denominato anche *ability to pay*, è rappresentato da un obiettivo soglia sull'indicatore finanziario EBITDA consolidato del Gruppo Salcef. Oltre al gate, si aggiungono obiettivi di diversa natura, con pesi percentuali diversi, sulla base del profilo manageriale del ruolo incentivato. Le aree da cui trarre gli obiettivi sono di natura economico-finanziaria, su processi di *business*, sull'innovazione, di ambito HSE o Risorse umane. Tutti i valori a target sono stati sviluppati in linea con il piano strategico della Società.

In particolare, si segnala che gli Obiettivi di *Performance* relativamente all'esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2022 sono personalizzati e modulati per ogni beneficiario a seconda del ruolo, delle competenze e dell'effettivo coinvolgimento sullo sviluppo e l'organizzazione del Gruppo. Pertanto, gli indicatori finanziari e/o non finanziari effettivamente utilizzati ai fini dell'individuazione degli Obiettivi di *Performance*, in ragione delle caratteristiche di ciascun beneficiario, faranno riferimento alla Società, alle società controllate, ovvero a specifiche aree organizzative di competenza della Società o del Gruppo Salcef (*i.e.*, Business Unit, Direzione Operativa, Direzione Centrale o Area Commerciale). Si riportano nella tabella seguente gli indicatori analizzati per la valutazione del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

Ambito	Indicatori utilizzati
Economico - finanziario	EBITDA, EBITDA margin
Processo e Innovazione	Grado di completamento specifici progetti/iniziative in cui è coinvolto il Beneficiario, valutazione sul grado di impegno e completamento processi del Beneficiario
Salute e sicurezza sul lavoro	Indice unico infortuni come definiti nella dichiarazione consolidata non finanziaria

Ambiente	Intensità energetica per consumo carburante, Intensità energetica per consumo energia elettrica (da fonti non rinnovabili), come definito nella dichiarazione consolidata non finanziaria
Social e Risorse Umane	Indice ferie non godute, Indice straordinari, ore di formazione per dipendente

Il sistema prevede una scala percentuale di *pay out* 70-140, con un valore minimo per la maturazione e il pagamento del bonus, e un andamento lineare fino al raggiungimento delle condizioni di *overperformance*, in corrispondenza delle quali il bonus risulta "cappato", come rappresentato in figura:



Inoltre, al fine di garantire il maggiore allineamento agli interessi degli azionisti e alla creazione di valore nel lungo termine, è stato introdotto un differimento di una parte del bonus maturato, con la corresponsione in azioni della Società. Infatti, a valle della consuntivazione del piano MBO, una componente pari al 75% del maturato viene erogata *up-front* in forma monetaria a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance relativi all'esercizio 2022 e il rimanente 25% viene differito, senza ulteriori condizioni di *performance*, in due *tranche* pari al 12,5% ciascuna ed erogato in azioni come di seguito illustrato.

A tal riguardo in data 16 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, convocata per il 29 aprile 2022, il Piano di Stock Grant 2022-2025 che prevede il diritto a ricevere gratuitamente fino ad un massimo di n. 40.000 di azioni ordinarie della Società prive del valore nominale, al verificarsi di predeterminati obiettivi di *performance* in favore di dipendenti, inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, della Società e delle società del Gruppo Salcef e di altri beneficiari che ricoprono ruoli manageriali ritenuti rilevanti nell'ambito del Gruppo e con significativo impatto sul successo sostenibile per il Gruppo Salcef.

Il Piano prevede un unico ciclo di assegnazione dei diritti a ricevere gratuitamente le Azioni in base al raggiungimento degli *Obiettivi di Performance*. L'Assegnazione dei Diritti sarà effettuata a titolo gratuito dal Consiglio di Amministrazione il 30 giugno 2022. Il Consiglio di Amministrazione potrà prevedere ulteriori Assegnazioni a favore di Beneficiari anche entrati a fare parte della Società durante il periodo di vigenza del Piano nel rispetto dei termini e delle condizioni del Regolamento e comunque non oltre il 31 agosto 2022.

I diritti assegnati a ciascun beneficiario saranno suddivisi in parti uguali in 2 (due) *Tranche* soggette ad un diverso periodo di *vesting*, come qui di seguito indicato:

- la Prima *Tranche* avrà ad oggetto il 50% dei diritti assegnati i quali saranno soggetti ad un periodo di *vesting* che si concluderà con l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2023;
- la Seconda *Tranche* avrà ad oggetto il restante 50% dei diritti assegnati i quali saranno soggetti ad un periodo di *vesting* che si concluderà con l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2024,

  (il termine di scadenza relativo a ciascuna *Tranche*, il "**Termine di Maturazione**").

L'attribuzione delle Azioni e la relativa consegna è pertanto subordinata:

(i) al raggiungimento degli obiettivi di *performance* relativamente all'esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2022;

(ii) alla decorrenza del Termine di Maturazione per ciascuna *Tranche*;

(iii) alla sussistenza, al rispettivo Termine di Maturazione di ciascuna *Tranche,* del rapporto con il Beneficiario.

Con riferimento agli Obiettivi di Performance sopra individuati si precisa che il Consiglio di Amministrazione potrà individuare gli obiettivi di performance specifici per ciascun beneficiario a propria discrezione, in considerazione del ruolo, della posizione e della funzione rivestita all'interno della Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, una volta verificato il grado di conseguimento degli obiettivi di performance, determina, sentito il Comitato Remunerazioni e Nomine, alla scadenza del Termine di Maturazione di ciascuna Tranche l'attribuzione delle Azioni a ogni beneficiario individuato, che sarà effettuata come segue:

- il 50% delle Azioni attribuite relative alla Prima *Tranche* sarà consegnato al beneficiario entro il trentesimo giorno successivo alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023;
- il restante 50% delle Azioni attribuite relative alla Seconda *Tranche* sarà consegnato al beneficiario entro il trentesimo giorno successivo alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

Il 40% (quaranta per cento) delle Azioni consegnate ai beneficiari che siano Dirigenti con Responsabilità Strategiche legati alla Società o alla società da essa controllata da un rapporto contrattuale a tempo indeterminato sarà immediatamente libero, mentre il 30% (trenta per cento) delle Azioni Attribuite a ciascun Beneficiario sarà libero decorsi 6 (sei) mesi dalla data di consegna delle Azioni relative a ciascuna Tranche ed il restante 30% (trenta per cento) delle Azioni attribuite a ciascun beneficiario sarà libero decorsi 12 (dodici) mesi dalla data di consegna delle azioni relative a ciascuna Tranche.

Per maggiori informazioni sul Piano di Stock Grant 2022-2025 si rinvia al relativo Documento Informativo redatto in conformità all'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti Consob messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società, nella sezione ""Governance – Assemblea degli azionisti" (https://cg.salcef.com/it/assemblee-degli-azionisti/). Alla data della Relazione il Piano non è stato ancora approvato dall'Assemblea.

Inoltre, si rammenta che in data 29 aprile 2021 l'Assemblea ordinaria dei soci ha approvato il piano di incentivazione basato sulle azioni della Società, denominato "Piano di Stock Grant 2021-2024" riservato a taluni Amministratori Esecutivi, dipendenti, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, di Salcef Group S.p.A. e delle società del Gruppo Salcef – diversi dall'Amministratore Delegato e dal Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società – e di altri beneficiari che ricoprono ruoli manageriali ritenuti rilevanti nell'ambito del Gruppo e con significativo impatto sul successo sostenibile per la Società. in data 25 giugno 2021 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di dare esecuzione al "Piano di Stock Grant 2021-2024" ed ha individuato n. 31 beneficiari, tra cui i Dirigenti con Responsabilità Strategiche a cui sono stati assegnati complessivamente numero n. 25.463 diritti a ricevere massimo 25.463 azioni. Per maggiori informazioni sul Piano di Stock Grant 2021-2024 si rinvia al relativo Documento Informativo redatto in conformità all'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti Consob messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società www.salcef.com, nella sezione "Goverance – Assemblee degli Azionisti" (https://cg.salcef.com/it/assemblee-degli-azionisti/).

Remunerazione variabile di lungo termine

Il Consiglio di Amministrazione, in data 16 marzo 2022 e previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, convocata per il 29 aprile 2022, il Piano di incentivazione a lungo termine denominato il "*Piano di Performance Shares 2022-2023*" (il "**Piano di Performance Share 2022-2023**") riservato a dirigenti con responsabilità strategiche della Società e delle Società Controllate che ricoprono funzioni con significativo impatto sul successo sostenibile per il Gruppo Salcef, avente ad oggetto l'assegnazione gratuita del diritto a ricevere azioni ordinarie della Società a titolo gratuito subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* e al verificarsi delle ulteriori condizioni.

Il Piano di Performance Share 2022-2023 prevede un unico ciclo di Assegnazione. L'Assegnazione dei Diritti è effettuata a titolo gratuito dal Consiglio di Amministrazione discrezionalmente e a proprio insindacabile giudizio, su proposta dell'Amministratore Delegato e previo parere del Comitato Remunerazioni e Nomine in una o più volte entro il 30 giugno 2022.

Il valore dell'incentivo riconosciuto ai sensi del Piano di Performance Share 2022-2023 al raggiungimento del 100% degli obiettivi di performance è pari al 20% della Remunerazione Annua Lorda ("RAL") di ciascuno dei beneficiari.

Il numero di diritti assegnati all'inizio del Piano di Performance Share 2022-2023 a ciascun beneficiario, che coincide con il numero delle azioni attribuibili al raggiungimento del 100% degli obiettivi di performance (numero di azioni target), è pari al quoziente tra il 20% della RAL del beneficiario e la media dei prezzi ufficiali di chiusura delle Azioni nei 30 giorni di borsa aperta precedenti alla data della delibera del Consiglio di Amministrazione di assegnazione dei diritti (inclusa).

Il numero effettivo delle Azioni che saranno assegnate al beneficiario a fronte della maturazione dei diritti, ai termini e alle condizioni previste dal regolamento, sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione a partire dal numero di azioni target, ridotto o maggiorato secondo il livello di raggiungimento o

superamento degli obiettivi di performance fermo restando che il numero di Azioni che potrà essere attribuito a ciascun beneficiario non potrà superare il 140% del numero di azioni target

I diritti assegnati a ciascun beneficiario saranno suddivisi in 2 (due) *Tranche* soggette ad un diverso periodo di maturazione ed alle ulteriori condizioni infra illustrate, come qui di seguito indicato:

- la Prima *Tranche* avrà ad oggetto il 60% dei Diritti assegnati, i quali saranno soggetti ad un Periodo di Maturazione che si concluderà con l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2023;

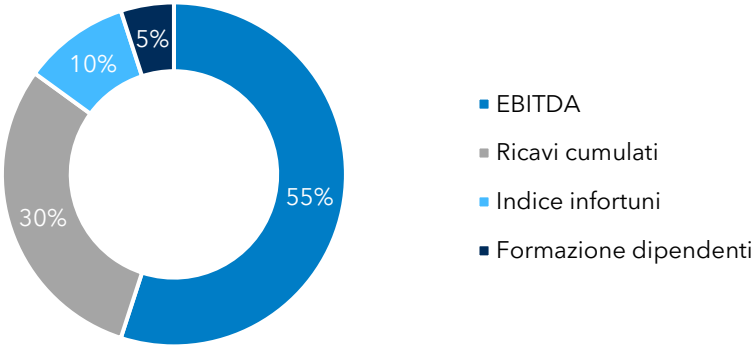
- la Seconda *Tranche* avrà ad oggetto il restante 40% dei Diritti assegnati, i quali saranno soggetti ad un Periodo di Maturazione che si concluderà con l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2026,

(il termine di scadenza relativo a ciascuna *Tranche*, il "**Termine di Maturazione PS**").

Gli Obiettivi di Performance individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato Remunerazioni e Nomine, sono calcolati relativamente all'esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2023, con riferimento ai seguenti indicatori di performance finanziari e non finanziari:

- **EBITDA cumulato nel periodo 2022-2023** a livello consolidato di Gruppo Salcef, così come rappresentato nei bilanci consolidati;
- **Ricavi cumulati a livello consolidato del Gruppo Salcef nel periodo 2022-2023**, così come rappresentato nei bilanci consolidati;
- **Indice infortuni**, che prende in considerazione sia l'indice di frequenza che quello di gravità degli stessi, perimetrato sul valore medio nei tre anni per l'intero Gruppo come definiti nella dichiarazione consolidata non finanziaria;
- **Formazione dipendenti**, misurata come media di ore di formazione per dipendente, sulla base del valore medio sul triennio.

Il peso degli obiettivi di performance è diviso come segue:



Alla chiusura del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023 verranno consuntivati i singoli Obiettivi di Performance, per ciascuno dei quali è individuato un valore minimo al di sotto del quale la percentuale di

Diritti maturati diventa 0 ed un valore massimo al di sopra del quale la percentuale di Diritti maturati non varia ulteriormente (cap). La percentuale di Diritti maturati al valore minimo è pari al 70% dei Diritti Assegnati. La percentuale di Diritti maturati al valore massimo è pari al 140% dei Diritti Assegnati. I valori intermedi sono calcolati per interpolazione lineare.

Gli intervalli di valore minimo e massimo di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* sono pari, rispettivamente, all'85% e 115% del valore target.

L'Obiettivo di Performance basato sull'EBITDA costituisce il *performance gate* per l'intero sistema di performance e, pertanto, il mancato raggiungimento dell'obiettivo minimo di tale indicatore comporta l'estinzione del Diritto a ricevere le azioni.

Il numero di Azioni riconosciuto al Beneficiario alla fine del biennio di performance sarà pari al numero dei Diritti (che coincide con il numero di azioni target), per la percentuale di raggiungimento della curva di performance, arrotondato all'unità intera più vicina:

(i) 0 ("zero") nel caso in cui il *performance gate* non si sia aperto;
(ii) da un minimo del 38,5% (in caso di raggiungimento del solo Obiettivo di Performance minimo basato sull'EBITDA) ad un massimo del 140% del numero di Diritti Assegnati in funzione della percentuale di conseguimento della scheda obiettivo.

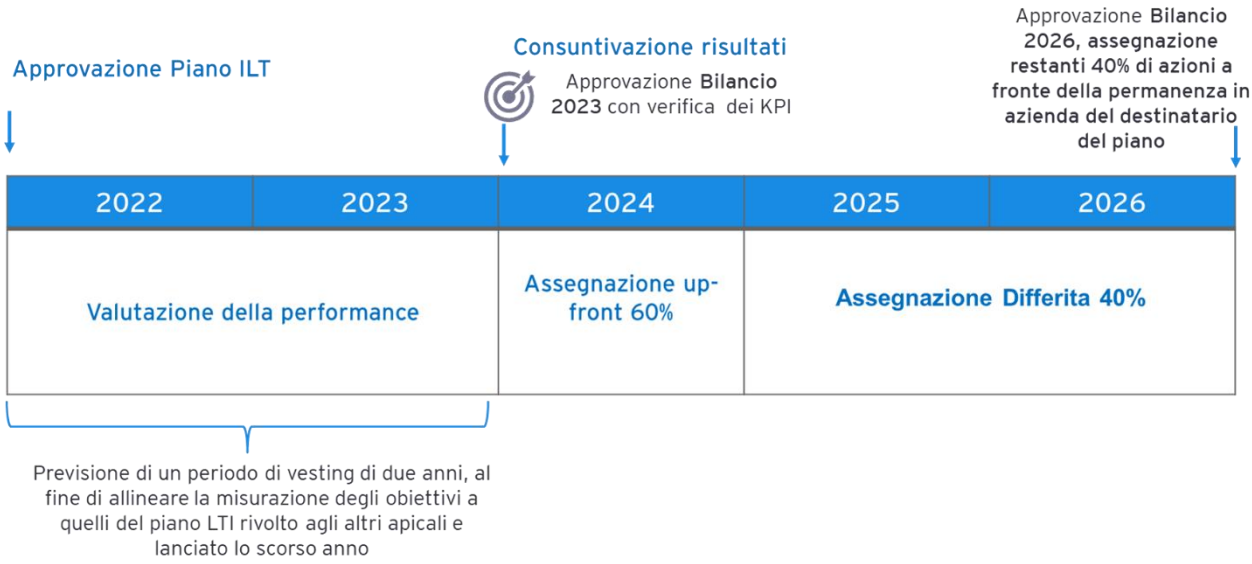
Entro il quindicesimo Giorno Lavorativo successivo alla data di approvazione da parte dell'Assemblea della Società del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 (la "**Data di Verifica**"), il Consiglio di Amministrazione valuterà se si sono verificate le condizioni di cui al presente Paragrafo e provvederà a determinare il numero effettivo delle Azioni spettanti a ciascun Beneficiario per ciascuna Tranche in ragione della misura del raggiungimento degli Obiettivi di Performance sopra illustrati, disponendo l'invio ai Beneficiari di una Lettera di Attribuzione ai fini della Consegna delle Azioni.

L'Attribuzione delle Azioni spettanti per ciascuna *Tranche* e la relativa Consegna è pertanto subordinata:

(i) al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* relativamente all'esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2023;

(ii) alla decorrenza del Termine di Maturazione PS per ciascuna *Tranche*;

(iii) alla sussistenza, al rispettivo Termine di Maturazione PS di ciascuna *Tranche,* del rapporto con il Beneficiario.



Per maggiori informazioni sul Piano di Performance Shares 2022-2023 si rinvia al relativo Documento Informativo redatto in conformità all'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti Consob messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società www.salcef.com, nella sezione "Governance – Assemblee degli Azionisti" (https://cg.salcef.com/it/assemblee-degli-azionisti/). Alla data della Relazione il Piano non è stato ancora approvato dall'Assemblea.

Benefici non monetari

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l'assegnazione di autovetture aziendali a uso promiscuo e l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Il riconoscimento dei benefici non monetari viene effettuato in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa fiscale vigente.

***

Per quanto riguarda la remunerazione variabile di breve e lungo termine degli Amministratori Esecutivi (incluso il Presidente e l'Amministratore Delegato) e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di:

i. operazioni straordinarie della Società (e.g. fusioni e scissioni, aumento del capitale sociale gratuito o a pagamento);

ii. frazionamento e raggruppamento delle Azioni;

iii. le operazioni di riduzione del capitale sociale della Società;

iv. i trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda;

v. distribuzione di dividendi straordinari alle Azioni;

vi. mutamenti significativi dello scenario macro-economico e/o di business;

vii. modifiche legislative o regolamentari o altri eventi, anche gestionali (quali sempre a titolo esemplificativo la modifica dei principi contabili utilizzati per la redazione del bilancio),

suscettibili di influire sugli obiettivi della Politica sulla Remunerazione, sul piano o sulle azioni della Società, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni e Nomine, avrà la facoltà di apportare al piano o alla Politica sulla Remunerazione le modifiche e le integrazioni ritenute necessarie e/o opportune per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali del piano e della Politica sulla Remunerazione, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti e dei diritti economici e patrimoniali riconosciuti dal medesimo. Tali modifiche ed integrazioni potranno avere ad oggetto, tra l'altro, gli obiettivi del piano e della Politica sulla Remunerazione.

Collegio sindacale

Per quanto attiene al Collegio Sindacale, il cui mandato è in scadenza con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021, la determinazione dei relativi compensi è rimessa all'Assemblea dei Soci che provvederà al rinnovo dell'organo.

I compensi dei componenti del Collegio Sindacale uscente erano pari a euro 13.000 annui per ciascun sindaco effettivo e pari ad euro 20.000 annui per il Presidente del Collegio Sindacale.

In linea con la raccomandazione n. 30 del Codice, ai sensi del quale *"La remunerazione dei membri dell'organo di controllo prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione"* e con le Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate, la Società, con il supporto di EY, ha effettuato un'analisi di benchmark del posizionamento retributivo rispetto ai principali comparables sotto il profilo dimensionale e/o settoriale.

Dall'analisi espletata, emerge un gap significativo tra il compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti nel 2020 a favore del Presidente e dei membri del Collegio Sindacale uscente ed i compensi per analoghe cariche previsti dal mercato di riferimento. Pertanto, verrà sottoposto all'attenzione dell'Assemblea degli Azionisti, prossimamente chiamata ad eleggere il nuovo organo di controllo della Società, di rivedere l'ammontare dei compensi del Presidente e dei membri del Collegio Sindacale, in modo da allinearli ai livelli di mercato e renderli più coerenti con l'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

g) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari (*fringe benefit*)

I benefici non monetari erogati in favore dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono descritti al Paragrafo f). cui si rinvia.

h) Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Gli obiettivi di *performance* per l'erogazione delle componenti variabili sono descritti al Paragrafo f) cui si rinvia.

i) Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello del conseguimento degli obiettivi

Fermo restando quanto indicato al Paragrafo f) cui si rinvia, il Comitato Remunerazioni e Nomine vigila sull'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazioni, verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance cui è legata la corresponsione della componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, nonché il raggiungimento degli obiettivi di performance previsti dal Piano di Stock Grant 2021-2024, dal Piano di Stock Grant 2022-2025, dall'MBO e dal Piano di Performance Shares 2022-2023.

j) Informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società

Come descritto nel precedente Paragrafo f) della Relazione, la Politica di Remunerazione persegue la creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e i suoi Azionisti.

Coerentemente con tale finalità, la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturata in modo tale da:

a) bilanciare la remunerazione fissa e la remunerazione variabile in modo adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società;

b) legare l'erogazione delle componenti variabili a obiettivi di *performance* predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo, che siano coerenti con gli obiettivi strategici della Società e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile;

c) coordinare la retribuzione variabile al raggiungimento di obiettivi operativi e finanziari allineati con la creazione di valore nel medio-lungo periodo e i risultati effettivi raggiunti dalla Società;

d) riconoscere adeguate remunerazioni per attrarre, motivare e trattenere nel medio-lungo periodo persone dotate delle qualità individuali e professionali necessarie per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del business nel medio-lungo periodo.

Cessazione dalla carica e meccanismi di correzione ex-post dei piani di incentivazione

k) Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*")

La componente di remunerazione variabile di breve termine è corrisposta successivamente all'approvazione del bilancio dell'anno di riferimento. Per quanto riguarda i termini di maturazione e sistemi di pagamento della retribuzione variabile legata a meccanismi incentivanti basati su strumenti finanziari, si rinvia a quanto descritto nel Paragrafo f) con riferimento al Piano di Stock Grant 2021 – 2024, al Piano di Stock Grant 2022-2025 ed al Piano di Performance Share 2022-2023.

Coerentemente con le richieste in materia di trasparenza contenute nel Codice di Corporate Governance, nei sistemi di incentivazione variabile a favore dell'Amministratore Delegato e del Presidente esecutivo, degli amministratori esecutivi, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri ruoli chiave del Gruppo è introdotta la clausola di *claw back*, tramite la quale Salcef, entro il periodo legale di prescrizione (5 anni) dall'approvazione delle somme maturate, può richiedere la restituzione parziale e/o totale degli importi riconosciuti, qualora tali componenti siano stati calcolati sulla base di dati manifestamente errati, indipendentemente dalla circostanza che detta erroneità sia direttamente imputabile e/o riconducibile al beneficiario e/o che sia correlata a condotte e/o azioni dolose e/o caratterizzate da colpa grave. In tali eventualità, il beneficiario dovrà restituire entro trenta (30) giorni dalla richiesta di restituzione formulata per iscritto dalla Società e/o dal Gruppo.

In particolare, il Piano di Stock Grant 2021-2024, il Piano di Stock Grant 2022-2025 ed il Piano di Performance Share 2022-2023 prevedono un meccanismo di c.d. "*claw back*" con conseguente diritto della Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle Azioni attribuite nella titolarità del beneficiario, nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato Remunerazioni e Nomine, accerti, nel corso del Piano e/o entro 3 anni dal termine del Piano: (1) che gli obiettivi di performance siano stati raggiunti sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati ovvero che i dati utilizzati per la consuntivazione degli obiettivi siano stati dolosamente alterati (2) che il beneficiario abbia posto in essere comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Società, una qualsiasi società del Gruppo o il Gruppo in generale; (3) che il beneficiario abbia posto in essere comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno dell'Emittente, una qualsiasi società del Gruppo o del Gruppo in generale.

Per maggiori informazioni in merito al Piano di Stock Grant 2021 – 2024, al Piano di Stock Grant 2022-2025 ed al Piano di Performance Share 2022-2023 si rinvia ai relativi Documenti Informativi redatti in conformità all'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti Consob messi a disposizione del pubblico sul sito internet della Società, nella sezione "Governance – Assemblea degli azionisti" (https://cg.salcef.com/it/assemblee-degli-azionisti/). Alla data della Relazione, il Piano di Stock Grant 2022-2025 ed il Piano di Performance Share 2022-2023 non sono stati ancora approvati dall'Assemblea.

l) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Il Piano di Stock Grant 2021-2024 e il Piano di Stock Grant 2022-2025 prevedono che il 40% (quaranta per cento) delle Azioni consegnate ai Beneficiari che rivestano la qualifica di Amministratori Esecutivi e a coloro che siano Dirigenti con Responsabilità Strategiche legati alla Società o alla Società Controllata da un rapporto contrattuale a tempo indeterminato sarà immediatamente libero, mentre il 30% (trenta per cento) delle Azioni attribuite a ciascun Beneficiario sarà libero decorsi 6 (sei) mesi dalla data di consegna delle Azioni relative a ciascuna *Tranche* ed il restante 30% (trenta per cento) delle Azioni attribuite a ciascun Beneficiario sarà libero decorsi 12 (dodici) mesi dalla data di consegna delle Azioni relative a ciascuna *Tranche*.

Dette Azioni saranno soggette a vincolo di inalienabilità e dunque non potranno essere vendute, conferite, permutate o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi fino allo scadere dei termini di cui sopra, salvo la preventiva autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni e Nomine. Le Azioni sono soggette al Periodo di *Lock-up* anche in caso di cessazione del Rapporto, tranne che nei casi di morte o Invalidità Permanente del Beneficiario, casi in cui viene meno il Periodo di *Lock-up*.

Per maggiori informazioni sul Piano di Stock Grant 2021 - 2024 e sul il Piano di Stock Grant 2022-2025 si rinvia ai relativi Documenti Informativi redatti in conformità all'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti Consob messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società, nella sezione "Governance – Assemblea degli azionisti" del sito internet della Società (https://cg.salcef.com/it/assemblee-degli-azionisti/). Alla data della Relazione il Piano non è stato ancora approvato dall'Assemblea.

m) La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione del rapporto di lavoro o di risoluzione del rapporto di lavoro

Rispetto alle politiche previste in caso di cessazione, non vengono previsti accordi ulteriori rispetto a quanto disciplinato nel CCNL applicabile ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Dirigenti settore Industria, *Parte sesta – Risoluzione del rapporto*). In occasione dell'eventuale cessazione, i beneficiari perdono i diritti legati alle azioni assegnate nel quadro del differimento del piano di incentivazione di breve termine che non risultano ancora corrisposte e i benefici non monetari a cui avevano titolo in virtù dei rapporti che li legavano alla Società.

Non sono altresì previsti patti di non concorrenza.

Il Piano di Stock Grant 2021-2024, il Piano di Stock Grant 2022-2025 ed il Piano di Performance Shares 2022-2023 prevedono che, in caso di cessazione del rapporto tra il Beneficiario e la Società, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i Beneficiari e ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato Remunerazioni e Nomine, di raggiungere accordi di contenuto diverso con ciascun Beneficiario, dovuta ad una ipotesi di:

- *Bad Leaver*, il Beneficiario decadrà definitivamente dal diritto di ricevere le Azioni. Il Consiglio di Amministrazione, a propria assoluta discrezione, potrà consentire, con delibera adeguatamente motivata, al Beneficiario di mantenere il diritto ad ottenere una quota parte di Azioni applicando il criterio "*pro-rata temporis*".

Sono ricompresi tra le ipotesi di *bad leaver* i seguenti eventi, a seconda del caso: (i) licenziamento e/o revoca e/o risoluzione e/o mancato rinnovo del rapporto del beneficiario da parte della Società per giusta causa; (ii) della violazione da parte del beneficiario degli obblighi di non concorrenza comunque assunti dallo stesso nei confronti della Società e/o del Gruppo; (iii) di dimissioni volontarie del Beneficiario dalla Società non giustificate dal ricorrere di un'ipotesi di *Good Leaver*.

- *Good Leaver*, il Beneficiario (ovvero i suoi eredi o successori legittimi) potrà mantenere il diritto ad ottenere una quota parte di Azioni applicando il criterio "*pro-rata temporis*" sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, effettuata - con riferimento alla data di cessazione del rapporto - in via insindacabile e non contestabile da parte del Consiglio di Amministrazione. In caso di morte del Beneficiario i suoi aventi causa conserveranno il diritto di ricevere l'Attribuzione delle Azioni alla data del decesso entro 6 (sei) mesi da tale data.

  Sono ricompresi tra le ipotesi di *good leaver* i seguenti eventi, a seconda del caso: (i) morte o invalidità permanente del Beneficiario; (ii) licenziamento, revoca, risoluzione o mancato rinnovo del rapporto di lavoro e/o del mandato del Beneficiario da parte della Società per ragioni diverse dalla giusta causa; (iii) trasferimenti e/o conferimenti di rami d'azienda della Società; (iv)dimissioni dalla carica o recesso dal rapporto di lavoro in caso di decesso o inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio).

Per maggiori informazioni rispetto al Piano di Stock Grant 2021 – 2024, al Piano di Stock Grant 2022-2025 ed al Piano di Performance Shares 2022-2023 si rinvia ai relativi Documenti Informativi redatti in conformità all'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti Consob messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società, nella sezione "Governance – Assemblea degli azionisti" (https://cg.salcef.com/it/assemblee-degli-azionisti/). Alla data della Relazione, il Piano di Stock Grant 2022-2025 e il Piano di Performance Shares 2022-2023 non sono stati ancora approvati dall'Assemblea.

n) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Agli Amministratori non sono riconosciute coperture assicurative diverse da quelle obbligatorie e dall'assicurazione per la copertura delle responsabilità derivanti dall'esercizio della propria carica.

Per ciò che concerne i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è prevista l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Per maggiori informazioni si rinvia al Paragrafo f) della presente Relazione.

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

La remunerazione degli amministratori indipendenti non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

La Politica sulla Remunerazione prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti che facciano parte dei Comitati costituiti in seno al Consiglio per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società.

Per ulteriori informazioni si rinvia a quanto indicato al precedente Paragrafo f).

p) Riferimenti di mercato: se la Politica di Remunerazione è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società

Per l'elaborazione della presente Politica di compensi, sono stati condotti dei benchmark sulle prassi retributive dell'Amministratore delegato, che è stato messo a confronto con un *panel* di 11 aziende, ritenute confrontabili con il Gruppo Salcef (, Avio, Biesse, Cembre, Cementir Holding N.V., Falck Renewables, Garofalo Health Care, Luve, Piovan, San Lorenzo, Seri, Webuild).

q) Deroghe alla politica: gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e fermo quanto previsto dal regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

Fermo restando quanto previsto al precedente Paragrafo f) con riferimento, rispettivamente, alle componenti della remunerazione di breve e lungo termine, in caso di circostanze eccezionali di cui all'art. 123-ter comma 3-bis del D.lgs. 58 del 1998, è prevista la possibilità di derogare agli elementi della politica relativi alle remunerazioni fisse e variabili previste.

Per circostanze eccezionali si intendono a titolo esemplificativo e non esaustivo (i) la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, l'Amministratore Delegato e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata potrebbero limitare le possibilità delle società di attrarre manager con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa; o e (ii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di performance della Politica di riferimento ovvero l'acquisizione di un business significativo non ricompreso nella Politica.

Nei casi di deroga alla Politica di Remunerazione previsti dal presente paragrafo la Società applicherà l'iter e gli obblighi previsti dalla Procedura sulle operazioni con parti correlate adottata dalla Società nel rispetto del Regolamento Consob n. 17221/2010, anche nel caso in cui ricorra una fattispecie di esenzione (e.g. nel caso in cui l'operazione sia qualificabile come di importo esiguo). Resta in ogni caso ferma la necessità di ottenere il previo parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3 cod. civ. ove la deroga riguardi la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

Sezione II - Compensi corrisposti

La presente Sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci, e in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in quanto per questi ultimi non sussistono i presupposti richiesti dalla normativa vigente per la *disclosure* su base individuale:

- nella prima parte, fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro. Si illustra anche la variazione negli ultimi due anni, relativamente al compenso È inoltre fornita indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale;
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2021 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le componenti dei suddetti compensi in relazione al ruolo ricoperto;
- nella terza parte, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-*ter* del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo nonché dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La ragione per cui i compensi dei Dirigenti Strategici sono indicati in aggregato risiede nella circostanza che nessuno di essi ha percepito nell'Esercizio 2021 un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso attribuito all'Amministratore Delegato.

L'attuazione della politica retributiva relativa all'esercizio 2021, secondo quanto verificato dal Comitato Nomine e Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Corporate Governance, risulta allineata alla Politica retributiva da ultima approvata dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2021 e alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio di riferimento.

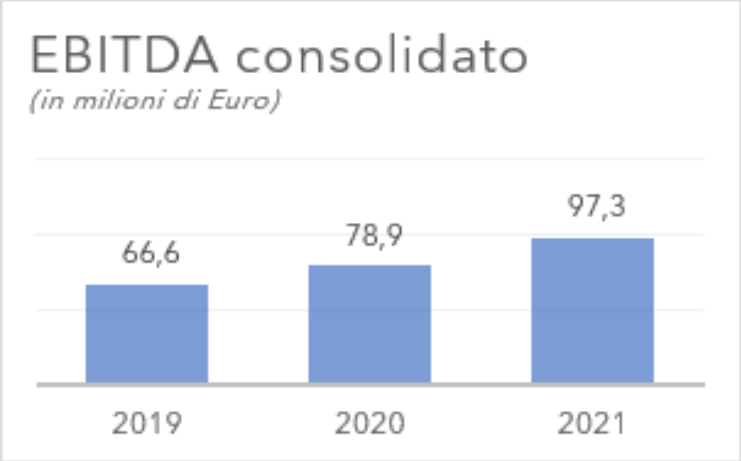
KPMG S.p.A., soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio di Salcef, ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della presente Seconda Sezione della Relazione.

Panoramica su contesto e compensi erogati nel 2021

Nella prima parte della Seconda Sezione si riportano nel dettaglio le informazioni relative all'attuazione delle politiche del precedente esercizio e ai meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione adottati e in una seconda parte si fornisce un'adeguata rappresentazione in forma tabellare di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e si illustrano analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento.

In linea con i *requirements* previsti nel Regolamento Emittenti Consob, si forniscono di seguito le indicazioni di confronto, considerando gli Esercizi 2019, 2020 e 2021.

Nel 2021, il Gruppo Salcef ha realizzato risultati economici solidi, in crescita rispetto all'esercizio precedente. In particolare, il grafico sottostante mostra i risultati della società espressi in termini di EBITDA:



In tale periodo la remunerazione complessiva dei soggetti per i quali le informazioni vengono fornite nominativamente non risulta aver subito alcuna variazione per quanto riguarda la remunerazione fissa, mentre con riferimento alla parte variabile, sono stati previsti sistemi di incentivazione, assenti nell'esercizio precedente poiché la quotazione della Società è intervenuta il 22 dicembre 2020.

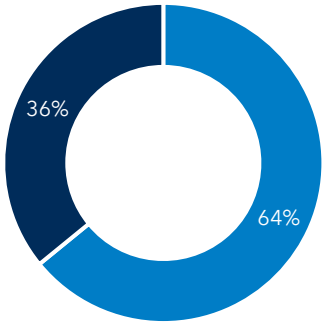
La retribuzione annua lorda media dei dipendenti, parametrata su coloro che hanno un impiego a tempo pieno e diversi da quelli rappresentati nominativamente nella presente relazione, è rimasto sostanzialmente stabile nel biennio di esame, con una variazione percentuale entro il 15% circa al rialzo.

Analisi *Pay mix* sui compensi corrisposti nel 2021

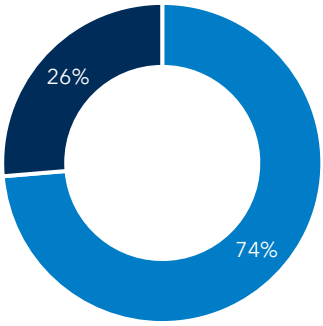
In conformità alle disposizioni introdotte dall'aggiornamento del Regolamento Emittenti, si riporta di seguito l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e di natura variabile di competenza del 2021 dell'Amministratore Delegato, Presidente esecutivo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nello specifico, ai fini dell'analisi sono stati considerati i compensi fissi rappresentati nella colonna 1 della Tabella 1 ed i compensi variabili non equity rappresentati nella colonna 3 della stessa tabella.

AD e Presidente Esecutivo



DRS



Compenso fisso

Incentivo di breve termine

Si precisa che a due amministratori esecutivi (i Consiglieri Alessandro Di Paolo e Germano Maiolini) è stata riconosciuta l'erogazione di un incentivo di breve termine a fronte del conseguimento degli obiettivi definiti per tale esercizio. Nell'ambito della remunerazione totale la proporzione tra la componente variabile e la componente fissa è stata pari all'11% per il Consigliere Alessandro Di Paolo, mentre per il Consigliere Germano Maiolini è stata pari al 19%.

I paragrafi che seguono descrivono nel dettaglio le singole voci retributive considerate.

Si ricorda inoltre che per gli altri membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale non è prevista alcuna componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo.

Compensi corrisposti

Presidente esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2021 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dal Consigliere Gilberto Salciccia, nominato dall'Assemblea in data 14 ottobre 2019.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione nel corso dell'Esercizio 2021, composta da:

- un compenso annuo lordo di euro 50.000 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 14 ottobre 2019;
- un compenso complessivo lordo di euro 100.000 per la carica di amministratore investito di particolari cariche, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione dell'8 novembre 2019;

- un compenso annuo lordo di euro 383.721,00 in virtù del suo rapporto di lavoro dipendente in qualità di ruolo di dirigente Salcef Group S.p.A.;
- benefici non monetari pari a euro 4.022 e relativi all'autovettura aziendale.

L'incentivo annuale per il Presidente esecutivo riferito all'esercizio 2021 è maturato a fronte della positiva valutazione del conseguimento degli obiettivi definiti per tale esercizio. Il Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2022 ha riconosciuto in favore del Consigliere Gilberto Salciccia la maturazione di un incentivo pari a Euro 287.159,60.

Obiettivi individuali	Peso %	Obiettivo TARGET 2021	Obiettivi MIN e MAX		Valore consuntivato	% consuntivato
Obiettivi Economico-Finanziari STI						
EBITDA [EUR/000] (Gruppo Salcef)	55,00%	**81.361,80**	MIN	69.157,53	**97.311,54**	77,00%
			MAX	93.566,07		
Utile netto [EUR/000] (Gruppo Salcef)	30,00%	**40.605,20**	MIN	34.514,42	**52.227,21**	42,00%
			MAX	46.695,98		
Obiettivi Non Finanziari STI						
Indice Unico infortuni (Gruppo Salcef)	10,00%	**31,670**	MIN	36,421	**18,082**	14,00%
			MAX	26,920		
Formazione per dipendente [ore/dipendenti] (Gruppo Salcef)	5,00%	**24,950**	MIN	21,207	**32,730**	7,00%
			MAX	28,692		

Amministratore Delegato

Nel corso dell'Esercizio 2021 la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Consigliere Valeriano Salciccia, nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 8 novembre 2019.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato nel corso dell'Esercizio 2021, composta da:

- un compenso annuo lordo di euro 30.000 per la carica di consigliere di amministrazione, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 14 ottobre 2019;
- un compenso complessivo lordo di euro 500.000 per la carica di Amministratore Delegato come deliberato dal Consiglio di Amministrazione dell'8 novembre 2019;
- un compenso complessivo lordo di euro 8.000,00 per la carica di amministratore ricoperta nella controllata Salcef USA Inc.;
- benefici non monetari pari a euro 8.523 e relativi ad auto aziendale e affitto autorimessa.

L'incentivo annuale per l'Amministratore Delegato riferito all'esercizio 2021 è maturato a fronte della positiva valutazione del conseguimento degli obiettivi definiti per tale esercizio. Il Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2022 ha riconosciuto in favore del Consigliere Valeriano Salciccia la maturazione di un incentivo pari a Euro 301.280,00.

Obiettivi individuali	Peso %	Obiettivo TARGET 2021	Obiettivi MIN e MAX		Valore consuntivato	% consuntivato
Obiettivi Economico-Finanziari STI						
EBITDA [EUR/000] (Gruppo Salcef)	55,00%	**81.361,80**	MIN	69.157,53	**97.311,54**	77,00%
			MAX	93.566,07		
Utile netto [EUR/000] (Gruppo Salcef)	30,00%	**40.605,20**	MIN	34.514,42	**52.227,21**	42,00%
			MAX	46.695,98		
Obiettivi Non Finanziari STI						
Indice Unico infortuni (Gruppo Salcef)	10,00%	**31,670**	MIN	36,421	**18,082**	14,00%
			MAX	26,920		

Formazione per dipendente [ore/dipendenti] (Gruppo Salcef)	5,00%	**24,950**	MIN MAX	21,207 28,692	**32,730**	7,00%

Amministratori Esecutivi

Nel corso dell'esercizio 2021 il consigliere Alessandro Di Paolo, amministratore esecutivo, ha percepito una remunerazione fissa, così composta:

- un compenso annuo lordo di Euro 30.000 per la carica di consigliere di amministrazione, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 14 ottobre 2019;
- un compenso complessivo lordo di Euro 122.042,00 in virtù della qualifica dirigenziale e con mansioni di *Chief Insurance Officer* della Società;
- un compenso complessivo lordo di Euro 83.842,00 per la carica di amministratore unico della controllata Salcef S.p.A.;
- benefici non monetari pari a Euro 21.445 e relativi a autovettura aziendale e alloggio.

L'incentivo annuale per l'Amministratore Esecutivo riferito all'esercizio 2021 è maturato a fronte della positiva valutazione del conseguimento degli obiettivi definiti per tale esercizio in virtù della qualifica dirigenziale e con mansioni di *Chief Insurance Officer* della Società. Il Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2022 ha riconosciuto in favore del Consigliere Alessandro Di Paolo la maturazione di un incentivo pari a Euro 24.818,30.

Obiettivi individuali	Peso %	Obiettivo TARGET 2021	Obiettivi MIN e MAX		Valore consuntivato	% consuntivato
Obiettivi Economico-Finanziari						
EBITDA [EUR/000] (Gruppo Salcef)	30,00%	**81.361,80**	MIN MAX	69.157,53 93.566,07	**97.311,54**	42,00%
EBITDA [EUR/000] (Salcef)	15,00%	**43.992,60**	MIN MAX	37.393,71 50.591,49	**63.140,87**	21,00%
Obiettivi di Processo						
Indicatore Unico NC (Salcef)	10,00%	**0,288**	MIN MAX	0,331 0,245	**0,314**	8,20%
Obiettivi Health Safety Environment						
Intensità energetica per Consumo carburante per macchinari e autovetture [GJ/M€] (Salcef)	5,00%	**558,078**	MIN MAX	585,982 530,175	**711,862**	0,00%
Indice Unico infortuni (Salcef)	10,00%	**31,477**	MIN MAX	36,198 26,755	**25,225**	14,00%
Obiettivi di Innovazione						
Realizzazione e gestione del modello di Enterprise Risk Management del Gruppo	10,00%	**4,00**	MIN MAX	3,000 5,000	**4,750**	13,00%
Obiettivi Risorse Umane						
Ferie non godute [%] (Salcef)	10,00%	**3,872%**	MIN MAX	4,646% 3,097%	**3,025%**	14,00%
Straordinario [%] (Salcef)	10,00%	**1,177%**	MIN MAX	1,413% 0,942%	**1,267%**	8,86%

Inoltre, si segnala che il consigliere Germano Maiolini – in aggiunta al compenso da consigliere – ha percepito un compenso pari ad Euro 92.638.00 in virtù della qualifica dirigenziale in Salcef S.p.A., oltre ai benefici monetari pari a Euro 3.445 e relativi a autovettura aziendale.

L'incentivo annuale per l'Amministratore Esecutivo Germano Maiolini riferito all'esercizio 2021 è maturato a fronte della positiva valutazione del conseguimento degli obiettivi definiti per tale esercizio in virtù della qualifica dirigenziale ricoperta. Il Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2022 ha riconosciuto in favore del Consigliere Germano Maiolini la maturazione di un incentivo pari a Euro 23.460,51.

Obiettivi individuali	Peso %	Obiettivo TARGET 2021	Obiettivi MIN e MAX		Valore consuntivato	% consuntivato
Obiettivi Economico-Finanziari						
EBITDA [EUR/000] (Gruppo Salcef)	35,00%	**81.361,80**	MIN	69.157,53	**97.311,54**	49,00%
			MAX	93.566,07		
Obiettivi di Processo						
Iniziative di marketing	30,00%	**4,000**	MIN	3,000	**4,000**	30,00%
			MAX	5,000		
Obiettivi Health Safety Environment						
Indice Unico infortuni (Gruppo Salcef)	10,00%	**33,188**	MIN	38,166	**18,082**	14,00%
			MAX	28,210		
Obiettivi di Innovazione						
Espansione su mercato trasporto urbano	20,00%	**4,000**	MIN	3,000	**4,000**	20,00%
			MAX	5,000		
Obiettivi Risorse Umane						
Ferie non godute [%] (Commercial Direction, Salcef Group)	5,00%	**22,546%**	MIN	27,055%	**18,660%**	6,72%
			MAX	18,037%		

Amministratori non esecutivi

In linea con quanto previsto nella politica di compensi, nel corso dell'Esercizio 2021, gli Amministratori non esecutivi hanno percepito un compenso *pro rata temporis* pari ad Euro 30.000, così come deliberato dall'Assemblea del 14 ottobre 2019 e dall'Assemblea del 5 ottobre 2020.

In data 6 ottobre 2020 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di costituire, con efficacia sospensivamente condizionata alla Data di Avvio delle Negoziazioni: (i) un Comitato Remunerazioni e Nomine; (ii) un Comitato Controllo e Rischi e (iii) un Comitato Parti Correlate e ha deliberato di prevedere: (i) un compenso di Euro 10.000 per il Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine, per il Presidente del Comitato Controllo e Rischi e per il Presidente del Comitato Parti Correlate (ii) un compenso di Euro 5.000 per ciascun membro dei suddetti comitati, la quale è stata – anch'essa – erogata *pro rata temporis* ai suddetti consiglieri.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito, a livello aggregato nel corso dell'Esercizio 2021 un compenso annuo lordo pari a Euro 1.037.423, che comprende, relativamente a due Dirigente con Responsabilità Strategica anche un compenso come amministratore di società controllate. Due Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono anche membri del Consiglio di Amministrazione della Società.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche suddetti hanno percepito, a livello aggregato, un bonus annuale (MBO 2021) pari a Euro 370.707,43 a fronte di un raggiungimento complessivo degli obiettivi pari, in media, al 129,37%.

Collegio sindacale

In data 5 aprile 2019 l'Assemblea ha nominato quali membri del Collegio Sindacale il dott. Gianluca Gagliardi (Presidente del Collegio Sindacale), i dott.ri Daniela Lambardi e Giovanni Bacicalupi (Sindaci effettivi) e i dott.ri Federico Ragnini e Edoardo Castaldo (sindaci supplenti), attribuendo a ciascun sindaco effettivo un compenso annuo pari a Euro 13.000 e al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo pari ad Euro 20.000.

A seguito delle dimissioni rassegnate dal Sindaco Effettivo dott. Giovanni Bacicalupi e dal Sindaco supplente Edoardo Castaldo in data 14 ottobre 2019 l'Assemblea ha nominato il dott. Roberto Schiesari, quale Sindaco effettivo, e il dott. Ivano Pelassa, quale Sindaco supplente.

In data 5 ottobre 2020, a seguito delle dimissioni rassegnate in pari data dal dott. Gianluca Gagliardi, l'Assemblea ha integrato la composizione del Collegio Sindacale, nominando quale sindaco effettivo il dott. Giovanni Bacicalupi e quale Presidente del Collegio Sindacale la dott.ssa Daniela Lambardi.

In aggiunta ai compensi attribuiti ai sindaci *pro rata temporis* in ottemperanza a quanto deliberato dall'Assemblea, n. 2 sindaci effettivi hanno percepito compensi anche per la carica di sindaco effettivo ricoperta nelle società controllate.

2. Attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio

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

3. Applicazioni delle deroghe previste dalla politica di remunerazione

Si precisa che non si sono verificati casi eccezionali che abbiano reso necessario o comportato deroghe alla politica delle remunerazioni nel corso del 2021.

4. Applicazione dei meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back")

Nel corso dell'anno non si sono verificate circostanze che abbiano comportato l'applicazione di meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile, quali malus o clawback.

5. Informazioni di confronto

Si ricorda che, in considerazione dell'ammissione alle negoziazioni sul Euronext Milan (già mercato telematico Azionario) intervenuta in data 22 dicembre 2020, la Politica di Remunerazione relativa all' esercizio 2021 e approvata dall'Assemblea del 29 aprile 2021 è la prima politica adottata dalla Società in ottemperanza alla normativa applicabile alle società quotate.

Di seguito è illustrato il confronto tra la variazione annuale:

(i) della remunerazione totale di ciascun dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente.

Consiglio di Amministrazione			**Collegio Sindacale**	
	2020			**2020**
Gilberto Salciccia	+60,87%		Daniela Lambardi	0,00%
Valeriano Salciccia	+58,05%		Giovanni Bacicalupi	0,00%
Alessandro di Paolo	+44,77%		Roberto Schiesari	0,00%
Germano Maiolini	+23,92%			
Attilio Francesco Arietti	+16,67%			
Giovanni Cavallini	0,00%			
Bruno Pavesi	+54,17%			
Valeria Conti[2]	+50,00%			
Emilia Piselli[2]	+66,67%			

[2] I consiglieri Conti e Piselli nel 2020 hanno percepito euro 854,00 in quanto nominate in corso d'anno. Ai fini della valutazione della variazione è stato considerato il compenso target.

(ii) dei risultati della Società (variazione % annuale)

	2020
Valore della produzione	+29,34%
Risultato operativo	+23,29%
Patrimonio netto	+49,51%

(iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

	2020
Variazione	+7,85%

.

6. Informazioni su come la Società abbia tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della relazione dell'esercizio precedente

Nell'attuazione della politica sulla remunerazione 2021, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ha tenuto conto del voto e delle valutazioni espresse nell'Assemblea del 29 aprile 2021 sulla Sezione II della Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

In particolare, si evidenzia che l'Assemblea Ordinaria degli azionisti tenutasi in data 29 aprile 2021 ha deliberato in senso favorevole sulla seconda sezione della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2021 con n. 37.164.984voti favorevoli, rappresentativi del 99,474% % dei presenti (n. 153.330 contrari, rappresentativi del 0,410% dei presenti e n. 43.155 astenuti rappresentativi dello 0,116% dei presenti).

Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio

Le informazioni di cui alle seguenti tabelle sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate con riferimento all'esercizio 2021. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo o di dirigente con responsabilità strategiche.

****

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

In particolare:

- Nella colonna (1) i "**Compensi fissi**" sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.
- Nella colonna (2) i "**Compensi per la partecipazione a comitati**" sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.
- Nella colonna (3), sezione "**Bonus e altri incentivi**", sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. L'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del bonus eventualmente soggetta a differimento. In nessun caso sono inclusi i valori delle stock-option assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 2B e 4, riga (III).
- Con riguardo alla colonna (3), sezione "**Partecipazione agli utili**", l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.
- Nella colonna (4) "**Benefici non monetari**" è indicato il valore dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi. (•)
- Nella colonna (5) "**Altri compensi**" sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o

da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difformi da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

- Nella colonna (6) "**Totale**" sono sommate le voci da (1) a (5).
- Nella colonna (7) "***Fair value* dei compensi *equity***" è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.
- Nella colonna (8) "**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro"** sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e per impegni di non concorrenza. L'importo dei compensi per impegni di non concorrenza è indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.
- Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri 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**					
Gilberto Salciccia	**Presidente Esecutivo**	**01/01/2021 31/12/2021**	**Approvazione Bilancio 2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 533.721		€ 287.160		€ 4.022		**€ 824.903**		
(III) Totale				**€533.721**		**€ 287.160**		**€ 4.022**		**€ 824.903**		
Valeriano Salciccia	**Amministratore Delegato**	**01/01/2021 31/12/2021**	**Approvazione Bilancio 2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 530.000		€ 301.280		€ 8.523		**€ 839.803**		
(II) Compensi da controllate e collegate				€8.000						**€8.000**		
(III) Totale				**€ 538.000**		**€ 301.280**		**€ 8.523**		**€ 847.803**		
Alessandro Di Paolo	**Amministratore esecutivo**	**01/01/2021 31/12/2021**	**Approvazione Bilancio 2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 155.792		€ 24.818		€ 21.445		**€ 202.055**		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 83.842						**€ 83.842**		
(III) Totale				**€ 239.634**		**€ 24.818**		**€ 21.445**		**€ 285.897**		
Giovanni Cavallini	**Amministratore non esecutivo**	**01/01/2021 31/12/2021**	**Approvazione Bilancio 2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000						**€ 30.000**		
(II) Compensi da controllate e collegate												

(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**					
(III) Totale				**€ 30.000**						**€ 30.000**		
Attilio Francesco Arietti	**Amministratore non esecutivo**	**01/01/2021 31/12/2021**	**Approvazione Bilancio 2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 35.000						**€ 35.000**		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 35.000**						**€ 35.000**		
Germano Maiolini	**Amministratore non esecutivo**	**01/01/2021 31/12/2021**	**Approvazione Bilancio 2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000		23461				**€ 53.461**		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 92.638				€ 3.445		**€ 96.083**		
(III) Totale				**€ 122.638**						**€ 149.544,00**		
Bruno Pavesi	**Amministratore non esecutivo**	**01/01/2021 31/12/2021**	**Approvazione Bilancio 2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 46.250						**€ 46.250**		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 46.250**						**€ 46.250**		

(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**					
Valeria Conti	**Amministratore non esecutivo**	**01/01/2021 31/12/2021**	**Approvazione Bilancio 2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000						**€ 45.000**		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€45.000**						**€ 45.000**		
Emilia Piselli	**Amministratore non esecutivo**	**01/01/2021 31/12/2021**	**Approvazione Bilancio 2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000						**€ 50.000**		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 50.000**						**€ 50.000**		
Gianluca Gagliardi	**Presidente collegio sindacale**	**01/01/2021 31/01/2021**										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 26.000						**€ 26.000**		
(III) Totale				**€ 26.000**						**€ 26.000**		
Daniela Lambardi	**Presidente collegio sindacale**	**01/01/2021 31/12/2021**	**Approvazione Bilancio 2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.800						**€ 20.800**		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 7.280						**€ 7.280**		
(III) Totale				**€ 28.080**						**€ 28.080**		

(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 Bacicalupi	**Sindaco effettivo**	**01/01/2021 31/12/2020**	**Approvazione Bilancio 2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 13.520						**€ 13.520**		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 10.400						**€ 10.400**		
(III) Totale				**€ 23.920**						**€ 23.920**		
Federico Ragnini	**Sindaco effettivo**	**01/01/2021 31/12/2021**	**Approvazione Bilancio 2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 17.680								
(III) Totale				**€ 17.680**								
Roberto Schiesari	**Sindaco effettivo**	**01/01/2021 31/12/2021**	**Approvazione Bilancio 2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 13.520						**€ 13.520**		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 13.520**						**€ 13.520**		
N. 3	**DRS**	**-**	**-**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 922.114				€ 25.467		**€ 947.581**		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 89.842						**€ 89.842**		
(III) Totale				**€ 1.011.956**				**€ 25.467**		**€ 1.037.423**		

Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
			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
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	Fair value
Alessandro Di Paolo	**Amministratore Esecutivo**												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant 2021-2024 (data relativa delibera)			460	€ 6.210,00	50% dei diritti ha un *vesting* che si concluderà con l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2022; l'altro 50% dei diritti con l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2023.	25 giugno 2021	€13,50				
(III) Totale					**460**	**€ 6.210,00**							
Germano Maiolini	**Amministratore Esecutivo**												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant 2021-2024 (data relativa delibera)			435	€ 5.872,50	50% dei diritti ha un *vesting* che si concluderà con l'approvazione del bilancio	25 giugno 2021	€13,50				

						consolidato al 31 dicembre 2022; l'altro 50% dei diritti con l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2023.						
(III) Totale				**435**	**€ 5.872,50**							
N.3	**DRS**											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant 2021-2024 (data relativa delibera)			1548	€ 20.898,00	50% dei diritti ha un *vesting* che si concluderà con l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2022; l'altro 50% dei diritti con l'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2023.	25 giugno 2021	€13,50				
(III) Totale				**1548**	**€ 20.898,00**							

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)*	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Gilberto Salciccia	**Presidente Esecutivo**								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2021	€ 287.160						
		Piano LTI 2021-2023 (quota di competenza dell'anno)		€ 307.671,00	triennale				
(III) Totale			**€ 287.160**	**€ 307.671,00**					
Valeriano Salciccia	**Amministratore Delegato**								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2021	€ 301.280						
		Piano LTI 2021-2023 (quota di competenza dell'anno)		€ 322.800,00	triennale				
(III) Totale			**€ 301.280**	**€ 322.800,00**					
Alessandro Di Paolo	**Amministratore Esecutivo**								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2021	€ 18.614						
(III) Totale			**€ 18.614**						
Germano Maiolini	**Amministratore Esecutivo**								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2021	€ 17.595						
(III) Totale			**€ 17.595**						

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)*	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
N. 3	**DRS**								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2021	€ 349.820						
(III) Totale			**€ 349.820**						

* Nella "Colonna 2B" è indicato l'incentivo a lungo termine (quota maturata nell'esercizio) che sarà erogato nel 2024 a fronte del raggiungimento del 100% del target degli obiettivi stabiliti avendo rispettato tutte le condizioni stabilite dal Piano.

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 1: Partecipazione 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 al 31.12.2019	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio al 31.12.2020
Salciccia Gilberto[3]	Presidente esecutivo	Salcef Group S.p.A.	29.816.702 (AO) 1.500.000 (PS)	7.392.522 (AO)	858.956 (PS)	37.209.224 (AO) 641.044 (PS)
Salciccia Valeriano[4]	Amministratore Delegato	Salcef Group S.p.A.				
Di Paolo Alessandro	Amministratore esecutivo	Salcef Group S.p.A.	1.138 (AO)	1.124 (AO)		2.662 (AO)
Arietti Attilio Francesco	Amministratore non esecutivo	Salcef Group S.p.A.	453.600 (AO)[5] 194.400 (AS)	401.240 (AO)	57.320 (PS)	831.600 (AO)[6] 140.400 (AS)
Cavallini Giovanni	Amministratore non esecutivo	Salcef Group S.p.A.	386.589 (AO)[7] 165.600 (AS)	618.552 (AO)	48.829 (PS)	1.327.141 (AO)[8] 70.771 (AS)
Maiolini Germano	Amministratore non esecutivo	Salcef Group S.p.A.	10.941 (AO)			10.941 (AO)

AO-Azioni Ordinarie AS-Azioni Speciali PS-Performance Share

Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio al 31.12.2020	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio al 31.12.2020
-	-	-	-	-	-

[3] Partecipazione detenuta indirettamente in Finhold S.r.l. per il tramite di Fidia S.r.l., Ermes Gestioni S.r.l.
[4] Partecipazione detenuta indirettamente in Finhold S.r.l. per il tramite di Titania S.r.l., Ermes Gestioni S.r.l.
[5] Di cui 67.200 azioni ordinarie e 28.800 azioni speciali detenute indirettamente in Spaclab2 S.r.l., 386.400 azioni ordinarie e 165.600 azioni speciali detenute indirettamente in Spaclab3 S.r.l.
[6] Di cui 123.200 azioni ordinarie e 20.800 azioni speciali detenute indirettamente in Spaclab2 S.r.l., 708.400 azioni ordinarie e 119.600 azioni speciali detenute indirettamente in Spaclab3 S.r.l.
[7] Di cui 386.400 azioni ordinarie e 165.600 azioni speciali detenute indirettamente in Giober S.r.l.
[8] Di cui 708.400 azioni ordinarie e 119.600 azioni speciali detenute indirettamente in Giober S.r.l.

Salcef Group S.p.A.

N. Iscr. Reg. Imprese: 08061650589

REA: RM – 640930 - P.IVA IT01951301009 - C.F. 08061650589

Mail salcef@salcef.com - PEC salcef@pec.it

Sede Legale

Via di Pietralata, 140 - 00158 Roma, Italia

Tel. +3906416281 - Fax +390641628888

Riproduzione vietata. Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte del presente documento può essere riprodotta o diffusa con un mezzo qualsiasi, senza il consenso di Salcef Group S.p.A.