



## **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

**2020**

redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998  
e dell'art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/1999 concernente  
la disciplina degli Emittenti

***Emittente:*** Gequity S.p.A.

***Sito web:*** [www.gequity.it](http://www.gequity.it)

***Data di approvazione della relazione:*** 14 maggio 2020

# SOMMARIO

<b>Definizioni</b> .....	<b>4</b>
<b>Premessa</b> .....	<b>7</b>
<b>SEZIONE I</b> .....	<b>8</b>
<b>Politica di Remunerazione 2020</b> .....	<b>8</b>
1. La Governance del processo di remunerazione .....	8
1.1. Gli Organi e i soggetti coinvolti .....	8
1.2 Comitato Remunerazione .....	10
1.3 Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica .....	12
1.4 Processo di definizione e approvazione della Politica .....	12
2. Principi e finalità della Politica di Remunerazione .....	13
2.1 Finalità .....	13
2.2 Principi Generali .....	13
2.3 Ambito di applicazione .....	14
2.4 Cambiamenti rispetto all'Esercizio 2019 .....	14
3. Descrizione della Politica .....	14
3.1 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione .....	16
3.1.1 Remunerazione degli Amministratori non esecutivi .....	16
3.1.2 Remunerazione del Presidente .....	17
3.1.3 Remunerazione degli Amministratori Esecutivi .....	17
3.2 Remunerazione del Collegio Sindacale .....	18
3.3 Remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	18
3.4 Componente variabile di breve termine .....	20
3.5 Componente variabile di medio-lungo periodo .....	21
3.6 Benefici non monetari .....	21
3.7 Coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie. ....	21
3.8 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto e Trattamento di fine mandato .....	22
4. Durata della Politica in materia di remunerazione e procedura derogatoria in circostanze speciali .....	22
<b>SEZIONE II</b> .....	<b>24</b>
<b>Compensi corrisposti nell'esercizio 2019 e altre informazioni</b> .....	<b>24</b>
<b>Prima Parte</b> .....	<b>24</b>
1.1 Compensi del Consiglio di Amministrazione .....	24
1.2 Compensi del Collegio Sindacale .....	25

1.3 Compensi del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche  
26

<b>Seconda Parte</b> .....	<b>27</b>
TABELLA 1A - Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di amministrazione nell'Esercizio 2019 .....	28
TABELLA 1B - Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di controllo nell'Esercizio 2019 .....	29
TABELLA 2 – Partecipazioni dei componenti degli organi amministrativo e di controllo .....	30

## DEFINIZIONI

Di seguito sono indicate le principali definizioni riguardanti la politica generale della remunerazione di Gequity S.p.A. utilizzate nel presente documento, in aggiunta a quelle indicate nel testo.

<b>Amministratori Esecutivi</b>	Gli Amministratori di Gequity S.p.A. ai quali sono state attribuite deleghe operative o gestionali nonché ai quali siano stati attribuiti particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione. Alla data della presente Relazione sono Amministratori Esecutivi della Società i signori Luigi Stefano Cuttica (Presidente e Amministratore Delegato), Irene Cioni e Lorenzo Marconi.
<b>Amministratori non Esecutivi</b>	Gli Amministratori di Gequity S.p.A. ai quali non sono state attribuite deleghe operative o gestionali né particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione. Alla data della presente Relazione sono Amministratori non Esecutivi della Società i signori Elena Elda Lina Melchioni e Roger Olivieri, entrambi in possesso dei requisiti di indipendenza richiesti dalla legge e dal Codice di Autodisciplina.
<b>Assemblea</b>	L'assemblea degli azionisti di Gequity S.p.A..
<b>Azioni</b>	Le azioni di Gequity S.p.A., quotate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..
<b>CEO</b>	Il <i>Chief Executive Officer</i> di Gequity S.p.A., Luigi Stefano Cuttica, nominato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 6 settembre 2017.
<b>Cod. civ./ c.c.</b>	Il codice civile
<b>Codice di Autodisciplina</b>	Codice di Autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> , promosso da Borsa Italiana S.p.A. (ed. luglio 2018).
<b>Collegio Sindacale o CS</b>	Il "Collegio Sindacale" di Gequity S.p.A..
<b>Comitato Controllo e Rischi</b>	Il "Comitato Controllo e Rischi" di Gequity S.p.A..
<b>Comitato Remunerazione</b>	Il "Comitato per la Remunerazione" di Gequity S.p.A..
<b>Consiglio di Amministrazione o CdA</b>	Il "Consiglio di Amministrazione" di Gequity S.p.A..
<b>Consob</b>	Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in Roma, via G.B. Martini, n. 3.

<b>Destinatari della Politica</b>	I membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Dirigente Preposto.
<b>Direttore Generale:</b>	Il direttore generale di Gequity S.p.A. (ove nominato). Alla data della presente Relazione, nessun soggetto ricopre tale incarico all'interno della Società.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	Per Dirigenti con Responsabilità Strategiche si intendono: (i) i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, delle società controllate e della società controllante; (ii) i membri effettivi del Collegio Sindacale della Società, delle società controllate e della società controllante; (iii) gli altri soggetti che hanno il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, delle società controllate e della società controllante (come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società). Nel corso dell'Esercizio 2019 e alla data della presente Relazione il Consiglio non ha individuato ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
<b>Dirigente Preposto:</b>	Il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Gequity S.p.A. <i>ex art. 154-bis</i> del TUF (incarico ricoperto alla data di approvazione della presente Relazione dal dott. Filippo Aragone).
<b>Esercizio 2019:</b>	Esercizio dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019.
<b>Esercizio 2020:</b>	Esercizio dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020.
<b>Gequity S.p.A. o Gequity o Società</b>	Gequity S.p.A., con sede legale in Milano, via Cino del Duca n. 2, C.F. e P.IVA 00723010153.
<b>Gruppo Gequity o Gruppo</b>	L'insieme delle società eventualmente incluse nel perimetro di consolidamento di Gequity S.p.A..
<b>Operazione di Conferimento</b>	Operazione di conferimento in Gequity di partecipazioni formulata dal socio di controllo HRD Italia S.r.l. in data 7 gennaio 2019 di cui al Comunicato Stampa del 9 gennaio 2019 e perfezionata in data 6 settembre 2019, avente efficacia a partire dal 12 settembre 2019.
<b>Politica di Remunerazione o Politica</b>	La politica adottata da Gequity per l'esercizio 2020 per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del Direttore Generale.

<b>Procedura OPC</b>	La “ <i>Procedura operazioni con parti correlate</i> ”, predisposta ai sensi del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, nella versione approvata dal Consiglio di Amministrazione di Gequity sin dal 29 novembre 2010, come modificata in data 13 giugno 2018 e da ultimo in data 13 novembre 2019 a seguito della modifica del perimetro del Gruppo.
<b>Regolamento Emittenti</b>	Il regolamento di attuazione del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni.
<b>Regolamento OPC</b>	Il regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, concernente la disciplina delle operazioni con parti correlate, come successivamente modificato ed integrato.
<b>Relazione</b>	La presente “ <i>Relazione sulla remunerazione</i> ” di Gequity S.p.A..
<b>Testo unico della Finanza o TUF</b>	Il D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria) e successive modifiche e integrazioni.

## PREMESSA

La presente Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, in data 14 maggio 2020, in osservanza dei vigenti obblighi normativi e regolamentari e, in particolare, dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti.

La Relazione è suddivisa in due sezioni ed illustra:

- nella **Sezione I** la Politica di Remunerazione adottata da Gequity per l'Esercizio 2020 per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, (distinguendo tra Amministratori Esecutivi e Amministratori non esecutivi) del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, le procedure utilizzate per l'adozione ed attuazione della Politica stessa, nonché come Gequity ha tenuto conto del voto espresso in occasione dell'Assemblea degli azionisti svoltasi in data 28 giugno 2019;
- nella **Sezione II** i compensi corrisposti nell'Esercizio 2019, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e da società controllate o collegate, nonché le informazioni sulle partecipazioni detenute, direttamente o indirettamente, nella Società dai medesimi soggetti nonché dai loro coniugi non legalmente separati e dai loro figli, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona. In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF"), nonché ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13, comma 3, lettera b) del Regolamento OPC e all'art. 13.1 della Procedura OPC: (i) la prima sezione è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea ordinaria dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, mentre (ii) la seconda sezione è sottoposta al voto non vincolante della medesima Assemblea.

La presente Relazione:

- sarà messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società all'indirizzo [www.gequity.it](http://www.gequity.it), nella sezione "*Investor Relations/Assemblee/Assemblea 26/06/2020*", nonché nel meccanismo di stoccaggio centralizzato denominato "eMarket Storage", consultabile all'indirizzo [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com).

## SEZIONE I

### POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione relativa all'Esercizio 2020, adottata dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14/05/2020, su proposta del Comitato Remunerazione, e definisce i principi e le linee guida ai quali Gequity si attiene nella determinazione della politica retributiva degli Amministratori, dei Sindaci, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.

La Politica sulla Remunerazione è stata definita in linea con i contenuti del Regolamento Emittenti e nel rispetto delle disposizioni di legge e di statuto (articolo 26 dello Statuto di Gequity) in materia di compensi degli amministratori e remunerazioni degli amministratori investiti di particolari cariche, nonché in considerazione dei principi e criteri applicativi dettati in materia dal Codice di Autodisciplina (articolo 6), cui la Società ha aderito, anche con riguardo ai compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Politica di Remunerazione è predisposta anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 13 comma 3, lettera b) del Regolamento OPC e dell'art. 13.1 della Procedura OPC. Come previsto dal Regolamento OPC e dalla Procedura OPC (quest'ultima disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo [www.gequity.it](http://www.gequity.it) – Sezione “*Investor Relations / Corporate Governance / Documenti Societari*”), la sottoposizione all'approvazione e al voto consultivo dell'Assemblea della presente Relazione che illustra la Politica di Remunerazione 2020 esonera la Società dall'applicazione della suddetta Procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, quando le remunerazioni assegnate siano coerenti con tale Politica di Remunerazione, adottata dalla Società su proposta del Comitato Remunerazione costituito da soli amministratori indipendenti, e contenuta nella Relazione sulla Remunerazione sottoposta al voto consuntivo dell'Assemblea.

Nella definizione della presente Politica non sono state utilizzate come riferimento politiche retributive di altre società.

## 1. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

### *1.1. Gli Organi e i soggetti coinvolti*

I soggetti coinvolti nel procedimento per la formulazione e approvazione della presente Politica di Remunerazione sono l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazione, il Collegio Sindacale e il Dirigente Preposto.

In particolare, l'**Assemblea degli Azionisti**: (i) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3) del codice civile e dell'art. 26 dello Statuto sociale, (ii) delibera in senso favorevole o contrario sulla Politica di Remunerazione (definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione) ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF; (iii) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione della Politica di Remunerazione; (iv) delibera sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad



amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

Il **Consiglio di Amministrazione** (i) istituisce al proprio interno un Comitato Remunerazione nel rispetto dei principi e dei criteri dettati dal Codice di Autodisciplina; (ii) definisce, su proposta del Comitato Remunerazione, una politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che rispetti i principi e i criteri dettati dal Codice di Autodisciplina, (iii) in coerenza con la Politica di Remunerazione e tenuto conto di quanto disposto dall'art. 2389 del codice civile, sentito il Collegio Sindacale determina la remunerazione degli Amministratori Esecutivi; il Consiglio di Amministrazione determina altresì il compenso da riconoscere agli Amministratori per la partecipazione ai comitati consiliari; (iv) approva la Relazione sulla Remunerazione predisposta ai sensi dell'articolo 123-*ter* del TUF e 84-*quater* del Regolamento Emittenti; (v) predispone, con l'ausilio del Comitato Remunerazione, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e, su delega dell'Assemblea, ne cura la loro attuazione avvalendosi del Comitato Remunerazione; (vi) predispone, con l'ausilio del Comitato Remunerazione, gli eventuali piani di incentivazione a medio – lungo termine “*cash*” e ne cura la loro attuazione avvalendosi del Comitato Remunerazione.

In linea con la *governance* della Società il Consiglio di Amministrazione inoltre: (vii) definisce gli obiettivi e approva i risultati aziendali e i piani di *performance* ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli amministratori, ove prevista; (viii) approva i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; (ix) definisce su proposta degli amministratori incaricati del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, nonché sentito il Collegio Sindacale, la struttura della remunerazione del Responsabile della funzione *Internal Audit*.

Il **Comitato Remunerazione**, oltre a svolgere una funzione consultiva e propositiva in favore del Consiglio, è responsabile della corretta attuazione della politica adottata dall'Organo Amministrativo; il Comitato procede infatti con cadenza annuale a verificarne la corretta applicazione con riferimento agli Amministratori Esecutivi, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per quanto concerne la componente variabile. In particolare, il Comitato Remunerazione: (i) sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, nei termini previsti dalla legge, la Relazione sulla Remunerazione e in particolare la Politica di Remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per la presentazione all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio; (ii) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia; (iii) presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; (iv) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*; (v) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione di eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari,

nonché di piani di incentivazione a medio – lungo termine “*cash*”; (vi) riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all’Assemblea annuale degli azionisti è raccomandata la presenza del Presidente del Comitato Remunerazione o di altro componente del Comitato; (vii) qualora lo ritenga necessario o opportuno per l’espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive; gli esperti devono essere indipendenti e, pertanto, a titolo esemplificativo, non devono esercitare attività rilevanti a favore della Società, degli azionisti di controllo di Gequity o di Amministratori o di Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società. L’indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato Remunerazione prima del conferimento del relativo incarico.

Il Comitato Remunerazione, nella propria attività istruttoria e di verifica, è inoltre coadiuvato dal **Dirigente Preposto** che fornisce i dati relativi alle remunerazioni e agli indicatori di *performance* definiti ai fini della determinazione della componente variabile e può altresì richiedere la consulenza di **terzi esterni esperti in materia di remunerazioni**.

Gli **Amministratori Delegati**: (i) sottopongono al Comitato Remunerazione proposte di eventuali piani di incentivazione a medio-lungo termine, inclusi eventuali piani basati su strumenti finanziari o, se del caso, coadiuva il Comitato nell’elaborazione dei medesimi; (ii) su mandato del Consiglio di Amministrazione predispongono e implementano, nel rispetto delle linee guida in materia di politica retributiva approvate: (a) gli interventi di politica retributiva in capo al singolo dirigente, quantificando tali interventi in considerazione della posizione ricoperta nell’organizzazione aziendale, della professionalità, delle *performance*, del potenziale di sviluppo nonché del posizionamento competitivo del pacchetto retributivo rispetto al valore di mercato per il ruolo ricoperto, il tutto nel rispetto delle somme stanziare a *budget*; (b) i sistemi di incentivazione ai quali legare la maturazione della componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, se presenti; (iii) forniscono al Comitato Remunerazione ogni informazione utile al fine di consentirgli di valutare l’adeguatezza e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione.

Il **Collegio Sindacale** infine, in qualità di organo di controllo, svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale: (i) formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi, ai sensi dell’art. 2389, comma 3 del cod. civ.; nell’esprimere il parere il Collegio Sindacale verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato Remunerazione al Consiglio di Amministrazione, con la Politica di Remunerazione della Società; (ii) su invito del Comitato Remunerazione partecipa attraverso il suo Presidente o altro sindaco designato, alle riunioni del Comitato medesimo.

## ***1.2 Comitato Remunerazione***

In conformità a quanto previsto dall’art. 6.P.3 del Codice di Autodisciplina e dall’art. 15 dello Statuto, a far data dal 6 aprile 2018, il Consiglio di Amministrazione ha costituito al suo interno il Comitato Remunerazione.

L’istituzione del Comitato Remunerazione è stata da ultimo ribadita anche nell’ambito della Delibera Quadro in materia di *corporate governance* adottata dal Consiglio nella seduta del 4 aprile 2019 (“Delibera Quadro”).

Il mandato del Comitato Remunerazione verrà a scadere con l’Assemblea di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019, che sarà chiamata, tra l’altro, al rinnovo degli Organi Sociali.

#### • COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

Alla data della presente Relazione, il Comitato Remunerazione risulta composto dai due Amministratori Dr. **Roger Olivieri** (in qualità di *Presidente*) e Dr.ssa **Elena Elda Lina Melchioni** entrambi in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal combinato disposto degli articoli 147-ter, quarto comma, e 148, terzo comma, del TUF e dell'articolo 3 del Codice di Autodisciplina, come da ultimo verificato dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 24 aprile 2020.

Nel corso dell'Esercizio 2019, il Comitato Remunerazione ha variato la sua composizione; in occasione della riunione consiliare del 22 ottobre 2019 il Consiglio di Amministrazione ha cooptato il dott. Roger Olivieri, in possesso dei requisiti di indipendenza prescritti dal combinato disposto degli articoli 147-ter comma 4 e 148, comma 3 del D. Lgs. n. 58/1998 come successivamente modificato (in seguito, il "TUF"), nonché dall'art. 3 del Codice di Autodisciplina, al posto del dimissionario consigliere dott. Fabrizio Guidoni. Ciò nel rispetto di quanto disposto dal criterio applicativo 4.C.1. lett. a) del Codice di Autodisciplina che, per gli emittenti il cui consiglio di amministrazione è composto, come quello di Gequity S.p.A., da non più di otto membri, consente che i comitati endoconsiliari siano composti da soli due consiglieri purché indipendenti.

Nella seduta del 13 novembre 2019, il Comitato ha poi provveduto a nominare il dott. Roger Olivieri presidente del Comitato medesimo.

Attualmente quindi, il Comitato è composto dal dott. Olivieri, con funzione di Presidente, e dalla dott.ssa Melchioni, tutti dotati dei suddetti requisiti di indipendenza.

Come accertato da ultimo nella seduta consiliare del 22 ottobre 2019, entrambi i membri del Comitato risultano consiglieri non esecutivi dotati di esperienze professionali che garantiscono adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi.

La composizione, i compiti e il funzionamento del Comitato Remunerazione sono disciplinati dal Codice di Autodisciplina, nei criteri applicativi 4.C.1, 6.C.5, 6.C.6 e 6.C.7, nonché nel principio 6.P.3, richiamati dalla Delibera Quadro.

#### • FUNZIONI ATTRIBUITE AL COMITATO REMUNERAZIONE

Nella seduta del 6 aprile 2020 il Consiglio di Amministrazione ha riconfermato l'attribuzione al Comitato Remunerazione delle funzioni e dei compiti indicati all'art. 6.C.5 del Codice di Autodisciplina, che sono stati attribuiti al medesimo nell'ambito della Delibera Quadro. Per l'indicazione specifica dei suddetti compiti e funzioni si rinvia a quanto già illustrato al precedente paragrafo 1.1 della presente Relazione.

\*\*\*

Nel corso dell'Esercizio 2019 il Comitato Remunerazione si è riunito 6 volte al fine, tra l'altro, di nominare il proprio Presidente, nonché valutare la politica per la remunerazione vigente all'atto dell'istituzione del Comitato. Tali riunioni del Comitato hanno avuto una durata media di circa 41 minuti.

Le riunioni del Comitato – sempre coordinate dal Presidente – hanno registrato la regolare ed assidua partecipazione dei consiglieri membri del medesimo (la percentuale

di partecipazione di ciascun membro alle riunioni tenute nel corso dell'Esercizio 2019 è indicata nella Tabella a pagina 18 della Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, disponibile sul sito [www.gequity.it](http://www.gequity.it) nella sezione "Investor Relations/Documents Societari").

Alle riunioni del Comitato, tenutesi nel corso dell'Esercizio 2019, ha preso parte il Collegio Sindacale (in persona del suo Presidente) e, su invito del Comitato, il Responsabile della funzione di *internal audit* nonché il presidente dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

Per l'esercizio in corso sono programmate 6 riunioni (di cui 2 hanno già avuto luogo). Nell'espletamento delle funzioni attribuitegli, nel corso di dette riunioni il Comitato ha condotto le seguenti attività: (i) verifica del grado di effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* definiti per l'Esercizio 2019 correlati alla componente variabile annuale di breve termine della remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato e degli altri Amministratori Delegati; (ii) valutazione dell'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata per l'Esercizio 2019; (iii) valutazione delle raccomandazioni di propria competenza formulate dal Presidente del Comitato per la *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana S.p.A. nella lettera del 19 dicembre 2019; (iv) definizione della Politica di Remunerazione per l'Esercizio 2020 della Società di cui all'art. 123-ter del TUF da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e, successivamente, al voto dell'Assemblea.

Tutte le riunioni del Comitato in parola, sia quelle tenutesi nel corso dell'Esercizio 2019 che quelle svolte nell'esercizio in corso, sono state regolarmente verbalizzate.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato Remunerazione ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per l'espletamento dei suoi compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

Nel corso dell'Esercizio 2019, non si è presentata la necessità di mettere a disposizione del Comitato per l'assolvimento dei propri compiti risorse finanziarie.

### ***1.3 Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica***

Nella predisposizione della presente Politica di Remunerazione, la Società non si è avvalsa del contributo di alcuna società di consulenza esperta in materia.

### ***1.4 Processo di definizione e approvazione della Politica***

La Politica di Remunerazione è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la sottopone – in ottemperanza a quanto stabilito dall'articolo 123-ter, comma 6, del TUF – al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima del giorno di prima convocazione dell'Assemblea.

Ai fini della predisposizione della presente Politica, il Comitato Remunerazione – nell'esercizio delle sue funzioni – ne ha definito la struttura e i contenuti nelle riunioni del 24 aprile 2020 e dell'11 maggio 2020.

## 2. PRINCIPI E FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

### 2.1 Finalità

La Politica di Remunerazione si propone come finalità principale quella di assicurare il coinvolgimento attivo degli Amministratori, in particolare degli Amministratori a cui sono attribuite deleghe esecutive e/o incarichi particolari, favorendo l'allineamento dei singoli interessi a quelli degli *stakeholders* in una prospettiva di breve-medio termine.

Tenuto conto dell'attuale situazione economico-finanziaria della Società, nonché della pandemia in corso che causa incertezza sui mercati e progressivi aggiustamenti delle normative vigenti, la previsione di obiettivi di medio-lungo termine viene rinviata alla fase di attuazione della politica di investimento deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2020.

Nell'ottica di tale finalità la Politica di 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 in concreto alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze e funzioni. A tal fine la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e del *management* in generale deve essere articolata in modo da consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, con l'obiettivo di creare valore sostenibile nel breve-medio periodo e di garantire un collegamento diretto tra retribuzione e specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non economica, coerenti con la struttura di *holding* di partecipazioni propria di Gequity e le peculiari attività svolte dalla stessa direttamente, ovvero per il tramite delle eventuali società da essa controllate.

### 2.2 Principi Generali

I principi ispiratori della presente Politica di Remunerazione con riguardo alla retribuzione degli Amministratori Esecutivi e, se presenti, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche – individuati tenuto conto anche della citata politica degli investimenti deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2020 – sono i seguenti:

- (i) le remunerazioni sono basate sul criterio della *performance* di Gruppo, assicurando un adeguato bilanciamento tra obiettivi individuali e obiettivi di Gruppo;
- (ii) le remunerazioni tengono conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società e dal Gruppo, nonché delle eventuali operazioni straordinarie di volta in volta poste in essere e caratterizzanti la natura di *holding* della Società;
- (iii) la componente fissa della remunerazione è stabilita tenendo conto delle competenze e della responsabilità della carica/funzione ricoperta dall'interessato e, in linea di principio, è sufficiente a remunerare la prestazione del medesimo qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- (iv) la componente variabile della remunerazione è correlata al raggiungimento di obiettivi di *performance* aziendale di Gruppo (di seguito gli “**Obiettivi**”) i quali sono: (a) definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale in modo da contribuire alla creazione di valore in un'ottica compatibile con le strategie di sviluppo dell'attività del Gruppo; (b) assegnati al soggetto

interessato in considerazione della carica/funzione ricoperta nell'ambito del Gruppo;  
(c) legati a parametri anche di natura non economica/finanziaria, ma comunque verificabili *ex post*, al fine di tenere conto della struttura di *holding* di partecipazioni propria di Gequity e delle peculiari attività dalla stessa svolte direttamente e per il tramite delle società da essa controllate;

- (v) le remunerazioni e la relativa evoluzione devono essere sostenibili sotto il profilo economico, e quindi incentivare il *management* ad assumere rischi di *business* in misura coerente con la strategia complessiva del Gruppo e con il relativo profilo di rischio definito dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'Esercizio 2020.

Alla luce di quanto sopra, la Società ha ritenuto opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive/dirigenziali riconosciute ai soggetti nell'ambito della Società e del Gruppo, e, conseguentemente, definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di:

- Amministratori non esecutivi;
- Amministratori Esecutivi;
- Direttore Generale;
- Dirigenti con Responsabilità strategiche.

Per maggior informazioni sulla composizione del pacchetto retributivo dei soggetti sopra indicati e dell'articolazione del medesimo in componenti fissa e variabile, si rinvia al successivo paragrafo 3.1 "*Descrizione della Politica*".

### ***2.3 Ambito di applicazione***

La Politica stabilisce i principi e le linee guida ai quali si attiene la Società in materia di remunerazione e si applica agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore Generale, nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nel corso dell'Esercizio 2019 e alla data della presente Relazione non ha individuato ulteriori soggetti qualificabili quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche, confermando pertanto tale qualifica esclusivamente in capo ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

### ***2.4 Cambiamenti rispetto all'Esercizio 2019***

I principi della Politica di Remunerazione e gli strumenti utilizzati sono rimasti invariati rispetto all'Esercizio 2019, fatto salvo l'aggiornamento dei prospetti e l'adeguamento rispetto a quanto raccomandato dal Presidente del Comitato per la Corporate Governance (il "Presidente del CCG") in materia di politiche di remunerazione.

## **3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA**

La presente Politica di Remunerazione prevede che le componenti fisse e variabili siano articolate secondo principi e modalità differenti in relazione alle diverse tipologie di destinatari. In particolare, sono individuate distinte categorie di destinatari in relazione alle competenze e responsabilità esecutive/dirigenziali riconosciute ai soggetti nell'ambito della Società come descritto al precedente paragrafo 2 "*Principi e Finalità della Politica di Remunerazione*" e come di seguito precisato.

In considerazione della raccomandazione n. 1, con la quale il Presidente del CCG invita ad “integrare la sostenibilità dell’attività d’impresa nella definizione delle strategie e della politica di remunerazione, anche sulla base di un’analisi di rilevanza dei fattori che possono incidere sulla generazione di valore nel lungo periodo” la presente Politica prevede che le remunerazioni e la loro relativa evoluzione debbano essere sostenibili sotto il profilo economico dalla Società (ciò tenuto conto della situazione economico-finanziaria di Gequity alla data di approvazione della presente Politica) e anche incentivare il *management* ad assumere decisioni in misura coerente con la strategia della Società, tenendo conto del relativo profilo di rischio nonché della sostenibilità e della profittabilità di medio-lungo periodo.

Preso atto che la Società negli ultimi anni non ha conseguito utili, il Consiglio di Amministrazione, in sede di ripartizione del compenso complessivo al medesimo attribuito ai sensi dell’art. 2389, primo comma, c.c. dall’Assemblea all’atto del suo rinnovo, ha ritenuto opportuno ricompendervi anche la remunerazione degli Amministratori Esecutivi in considerazione delle deleghe operative/gestionali o degli incarichi particolari loro attribuiti.

Tenuto conto della rinuncia degli Amministratori Esecutivi ai compensi loro spettanti nell’Esercizio 2017 e alla decisione dei medesimi di posticipare l’incasso dei compensi maturati nel corso degli esercizi 2018 e 2019, stante la situazione economico-finanziaria della Società alla data di approvazione della presente Relazione, non si è ritenuto opportuno prevedere per la Politica di Remunerazione 2020 un incremento del loro pacchetto retributivo rispetto all’Esercizio 2019; per tali ragioni non è stata prevista l’implementazione di sistemi di incentivazione, prevedendo anche una componente variabile di medio-lungo periodo.

Pur ritenendo auspicabile l’implementazione di un sistema di incentivazione di breve e anche di lungo periodo, alla luce dell’effettiva situazione della società alla data di approvazione della presente Politica, non sussistono le condizioni che consentano in questo momento la definizione di obiettivi di *performance* alla base del riconoscimento della componente variabile a medio-lungo termine di detta remunerazione.

La presente Politica intende ricollegarsi al contenuto della raccomandazione n. 4 in tema di remunerazione degli amministratori non esecutivi e dei membri dell’Organo di Controllo; in dettaglio il Presidente del CCG esorta gli Organi Amministrativi – e i relativi comitati competenti in materia di remunerazione – a “verificare che la misura dei compensi riconosciuti agli amministratori non esecutivi e ai componenti dell’organo di controllo sia adeguata alla competenza, alla professionalità e all’impegno richiesti dal loro incarico”.

Un puntuale pagamento dei compensi spettanti ai citati componenti dei diversi organismi facenti parte del sistema di controllo e compliance della Società risponde al generale principio di presunzione di maggior garanzia dell’efficacia del sistema stesso.

Alla luce di quanto raccomandato dal Presidente del CCG la presente Politica porta all’attenzione dell’Organo Amministrativo il tema del pagamento dei compensi maturati da Amministratori e Sindaci nel corso dell’attuale mandato che andrà a scadenza con l’Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019.

Le raccomandazioni formulate nell’ultima lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance sono state sottoposte dal Comitato Remunerazione, per quanto di competenza, anche al Collegio Sindacale.

### ***3.1 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione***

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- Amministratori Esecutivi, ai quali sono state attribuite deleghe operative o gestionali nonché ai quali siano stati attribuiti particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione;
- Amministratori non Esecutivi, ai quali non sono state attribuite deleghe operative o gestionali né particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.

L'attribuzione di poteri per i soli casi di urgenza ad Amministratori non vale, di per sé, a configurarli come Amministratori Esecutivi.

Nel Consiglio di Amministrazione in carica alla data della presente Relazione è possibile individuare quali:

- Amministratori Esecutivi, i consiglieri Luigi Stefano Cuttica (Presidente e Amministratore Delegato), Irene Cioni e Lorenzo Marconi;
- Amministratori non Esecutivi, i consiglieri indipendenti Roger Olivieri ed Elena Elda Lina Melchioni.

I compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione sono determinati all'atto della nomina dall'Assemblea che ne determina l'ammontare complessivo da ripartirsi poi, a cura del Consiglio di Amministrazione, tra i propri componenti.

*Ai sensi dell'art. 26 dello Statuto Sociale "agli amministratori spetta l'indennità annua che l'Assemblea deciderà di volta in volta di porre a carico di ogni esercizio, nonché il rimborso delle spese proprie rese necessarie per l'esercizio delle loro funzioni, secondo modalità che saranno regolate dal Consiglio stesso".*

L'Assemblea del 5 settembre 2017, che ha nominato il Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2017/2018/2019, ha riconosciuto al Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione della carica ricoperta, un compenso fisso annuo lordo di Euro 220.000, esclusi i compensi da attribuire ai consiglieri investiti di particolari deleghe, oltre i compensi spettanti ai comitati istituiti in seno alla Società, demandando al Consiglio medesimo la competenza per la ripartizione di tale importo tra i suoi membri, nonché la determinazione dell'eventuale remunerazione degli amministratori investiti di particolari incarichi ai sensi dell'art. 2389 c.c..

Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in pari data al termine della suddetta Assemblea, ha ritenuto di attribuire a ciascuno dei suoi membri un compenso annuo lordo di Euro 15.000, oltre al rimborso delle spese.

#### **3.1.1 Remunerazione degli Amministratori non esecutivi**

In aggiunta a quanto descritto nella premessa del precedente paragrafo 3.1, la Politica di Remunerazione degli Amministratori non Esecutivi della Società prevede per l'Esercizio 2020 l'attribuzione di un compenso fisso per la partecipazione ai comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione che verrà fissato dall'Assemblea degli Azionisti.

Per tale ragione, si è ritenuto opportuno rimandare tale decisione alla prossima riunione assembleare, la quale sarà chiamata a rinnovare gli organi sociali.

In linea con le *best practices*, per gli Amministratori non esecutivi non è prevista una componente variabile del compenso.



### 3.1.2 Remunerazione del Presidente

Oltre al compenso fisso attribuito dal Consiglio di Amministrazione a ciascun consigliere come descritto al precedente paragrafo 3.1, spetta al Presidente un ulteriore compenso fisso per la carica. A seguito dell'Assemblea del 5 settembre 2017 di cui si è detto sopra, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in pari data ha ritenuto di quantificare tale importo in Euro 40.000 lordi annui.

La presente Politica di Remunerazione non prevede per il Presidente del Consiglio di Amministrazione l'attribuzione di una componente variabile; ciò tenuto conto del fatto che il Presidente ricopre anche la funzione di Amministratore Delegato della Società in quanto destinatario di deleghe gestionali in relazione alle quali gli viene riconosciuta una remunerazione variabile definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione, previo parere del Collegio Sindacale.

### 3.1.3 Remunerazione degli Amministratori Esecutivi

La Politica di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi di Gequity prevede, in aggiunta a quanto descritto al precedente paragrafo 3.1, il riconoscimento di un ulteriore compenso determinato in funzione della carica ricoperta e delle responsabilità connesse all'esercizio delle deleghe conferite.

Tale compenso è stabilito, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma del Cod. Civ., dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In coerenza con i principi evidenziati al precedente paragrafo 3.1, la composizione del pacchetto retributivo degli Amministratori Esecutivi è definita sulla base dei seguenti criteri:

- definire una struttura retributiva che risulti equilibrata nel suo complesso e che garantisca un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili;
- assicurare livelli retributivi adeguati che siano in grado di riconoscere il valore professionale degli Amministratori Esecutivi e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel breve-medio periodo;
- determinare la remunerazione degli Amministratori Esecutivi sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle deleghe e degli incarichi assegnati;
- definire il pacchetto retributivo in coerenza rispetto alla situazione economico-finanziaria della Società, seppure nel rispetto dei principi sopra decritti.

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi prevede in particolare:

- (i) una componente fissa che garantisce un'adeguata e certa remunerazione di base per l'attività degli amministratori esecutivi in quanto ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul *business*, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché la qualità complessiva del contributo reso allo sviluppo del *business*. L'attività di Amministratori Esecutivi non può infatti essere remunerata solo con strumenti variabili che potrebbero portare a *pay-out* nullo in presenza di avverse condizioni di mercato non addebitabili agli amministratori stessi;

(ii) una *componente variabile* legata al raggiungimento di risultati economico/finanziari, eventuali altri obiettivi specifici, predeterminati e misurabili tali da garantire l'interesse al perseguimento della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di breve-medio periodo. Tenuto conto delle motivazioni evidenziate in premessa, la Politica di Remunerazione 2020 non prevede il riconoscimento a favore degli Amministratori Esecutivi di componenti variabili a medio-lungo termine. In considerazione di ciò, la presente Politica non prevede il differimento delle somme maturate a titolo di componente variabile della remunerazione.

#### • CLAUSOLE DI CLAWBACK

Sulla componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi non è prevista l'applicazione, a livello contrattuale, di clausole di c.d. "*clawback*", che prevedono la eventuale restituzione, in tutto o in parte, delle somme corrisposte, ovvero la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate, qualora esse siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite. Al riguardo si precisa che, il Consiglio di Amministrazione si è determinato a non recepire il criterio applicativo 6.C.1, lett. f) del Codice di Autodisciplina che prevede tali clausole, poiché ritiene che, il diritto della Società alla restituzione di somme indebitamente percepite da parte degli Amministratori Esecutivi in relazione alla componente variabile della loro remunerazione, trovi sufficiente tutela nei rimedi civilistici di carattere generale che regolano l'esecuzione del contratto in presenza di circostanze sopravvenute o rilevate successivamente (quali, ad esempio, risoluzione, sospensione, compensazione, restituzione dell'indebito).

\*\*\*\*\*

Il rapporto tra componente fissa e variabile all'interno del pacchetto complessivo è strutturato in modo tale da focalizzare l'attenzione del *management* sulla crescita e sostenibilità dei risultati nel breve-medio termine.

### ***3.2 Remunerazione del Collegio Sindacale***

La remunerazione del Collegio Sindacale non è in alcun modo collegata ai risultati conseguiti da Gequity. L'emolumento corrisposto ai Sindaci è rappresentato solo da una componente fissa, determinata sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate. L'Assemblea Ordinaria degli azionisti tenutasi il 5 settembre 2017 ha nominato il Collegio Sindacale per la durata di tre esercizi, con scadenza alla data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019. Nella medesima adunanza assembleare è stato determinato – per ciascun anno di incarico – il compenso per il Presidente pari a € 18.000 e il compenso per ciascun componente effettivo del Collegio pari a € 14.000. Non sono previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni.

### ***3.3 Remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche***

La struttura della Società non annovera, alla data di approvazione della presente Politica, né un Direttore Generale né soggetti qualificabili quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La remunerazione del Direttore Generale e degli eventuali Dirigenti con Responsabilità Strategiche dovrà essere articolata in:

- una componente fissa annua lorda (“RAL”) da definirsi in base al posizionamento prescelto rispetto al mercato di riferimento, ai livelli di responsabilità e complessità gestite, nonché alla professionalità, esperienza e potenziale di sviluppo del singolo. Tale componente retributiva dovrà risultare adeguata nel tempo, conformemente all’evoluzione del mercato, valutando le capacità e professionalità acquisite e principalmente, i risultati prodotti ed il potenziale sviluppato;
- una componente variabile annuale lorda di breve termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, definita in termini quantitativi con riferimento al ruolo ricoperto in azienda (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.3) da erogarsi senza differimento delle somme eventualmente maturate.

In linea con quanto previsto per la Politica di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e sulla base delle medesime motivazioni evidenziate in premessa, la Politica di Remunerazione 2020 non prevede il riconoscimento a favore del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di componenti variabili a medio-lungo termine. Tenuto conto di ciò, la presente Politica non prevede il differimento delle somme maturate a titolo di componente variabile della remunerazione.

#### • CLAUSOLE DI CLAWBACK

Al pari di quanto previsto al riguardo per gli Amministratori Esecutivi, anche sulla componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche non è prevista l’applicazione, a livello contrattuale, di clausole di c.d. “*clawback*”, che prevedono la eventuale restituzione, in tutto o in parte, delle somme corrisposte, ovvero la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate, qualora esse siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite. Al riguardo si precisa che, il Consiglio di Amministrazione si è determinato a non recepire il criterio applicativo 6.C.1, lett. f) del Codice di Autodisciplina che prevede tali clausole, poiché ritiene che, il diritto della Società alla restituzione di somme indebitamente percepite da parte degli Amministratori Esecutivi in relazione alla componente variabile della loro remunerazione, trovi sufficiente tutela nei rimedi civilistici di carattere generale che regolano l’esecuzione del contratto in presenza di circostanze sopravvenute o rilevate successivamente (quali, ad esempio, risoluzione, sospensione, compensazione, restituzione dell’indebito).

\*\*\*\*\*

Come per gli Amministratori Esecutivi anche per il Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la componente fissa della remunerazione dovrà ricompensare il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul *business*, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché la qualità complessiva del contributo allo sviluppo del *business* della Società.

La componente variabile della remunerazione è finalizzata a riconoscere al *management* i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi e *performance*. Gli

incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi, sia quantitativi sia qualitativi, definendo la corresponsione di un premio variabile. Non sono stabiliti limiti massimi alla componente variabile a breve termine della remunerazione legata a sistemi di natura monetaria, in quanto la stessa viene determinata in una percentuale fissa dei risultati economici prefissati quali obiettivi di *performance*, come descritto in dettaglio al successivo paragrafo 3.4.

### **3.4 Componente variabile di breve termine**

La componente variabile annuale della remunerazione, attribuita agli Amministratori Esecutivi, al Direttore Generale e agli eventuali Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è finalizzata a riconoscere i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi e *performance*.

L'analisi del posizionamento retributivo, della composizione e più in generale della competitività della remunerazione è compiuta dal Comitato Remunerazione.

La Società valuta il raggiungimento degli obiettivi di *performance* per la componente variabile retributiva annuale, sopra descritti, in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione chiamato ad approvare il bilancio d'esercizio nonché il bilancio consolidato ove redatto.

In considerazione delle motivazioni alla base della presente Politica, già illustrate in precedenza, non è previsto un differimento della corresponsione della componente variabile retributiva annuale spettante agli Amministratori Esecutivi, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche presenti. Tale compenso viene attribuito agli stessi decorsi 30 giorni dalla data dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio d'esercizio e a prendere atto del bilancio consolidato, a condizione che gli Amministratori Esecutivi, il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategiche presenti siano rimasti in carica per tutto l'esercizio di riferimento.

La componente variabile annuale è definita nella Politica in misura percentuale rispetto all'utile d'esercizio ante imposte a livello consolidato.

In via generale per gli Amministratori Esecutivi tale componente variabile della loro remunerazione è subordinata al conseguimento da parte del Gruppo, nell'Esercizio 2020, di un utile ante imposte; al verificarsi di tale condizione, sarà riconosciuto:

- a ciascun Amministratore Esecutivo destinatario di deleghe gestionali un compenso lordo a titolo di componente variabile della remunerazione di breve termine pari al 7% dell'utile ante imposte conseguito a livello consolidato;
- a ciascun Amministratore Esecutivo destinatario di particolari incarichi e deleghe operative (quali, ad esempio, l'incarico di *investor relator* e le deleghe in materia di comunicazione, gestione dei rapporti con gli azionisti, con i media e con il pubblico) un compenso lordo a titolo di componente variabile della remunerazione di breve termine pari al 3% dell'utile ante imposte conseguito a livello consolidato;
- al Direttore Generale un compenso lordo a titolo di componente variabile della remunerazione di breve termine pari al 3% dell'utile ante imposte conseguito a livello consolidato;
- ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche un compenso lordo *ad personam*, a titolo di componente variabile della remunerazione di breve termine, pari all'1,5% dell'utile ante imposte conseguito a livello consolidato.

### **3.5 Componente variabile di medio-lungo periodo**

La Società non ha ancora proceduto all'elaborazione di un sistema retributivo d'incentivazione a medio-lungo termine mediante l'attribuzione di strumenti monetari e/o finanziari.

All'esito della revisione del piano industriale in corso, saranno svolte dalla Società le valutazioni necessarie per l'adozione di tale sistema retributivo d'incentivazione; tali valutazioni dovranno tener conto anche, da un lato, della situazione economico-finanziaria della Società e dall'altro delle prospettive di sviluppo future tuttora al vaglio dell'organo amministrativo (rappresentate, in particolare, dall'Operazione di Conferimento).

In tale ambito sarà valutata anche la modalità per procedere all'introduzione di meccanismi di differimento parziale della componente variabile maturata, in coerenza con il profilo di rischio dell'impresa.

Alla data della presente Relazione, non è previsto alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari, quali piani di *stock option* o assegnazione di azioni.

Al fine di sopperire alla mancata previsione di componenti variabili di medio-lungo periodo, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, potrà valutare l'opportunità di prevedere in favore degli Amministratori Esecutivi erogazioni monetarie *una tantum* in relazione a specifiche operazioni aventi caratteristiche di eccezionalità per la rilevanza strategica e gli effetti sui risultati della Società, finalizzate a premiare la *performance* nell'ambito di tali operazioni ( "*transaction bonus*").

### **3.6 Benefici non monetari**

La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione di benefici non monetari correntemente riconosciuti nella prassi retributiva e comunque coerenti con la carica e la funzione ricoperta.

In particolare, tra i benefici non monetari possono essere ricompresi l'assegnazione di veicoli aziendali e relativi costi di utilizzo, i contributi per *housing*, l'adesione a piani previdenziali e coperture assicurative malattie ed infortuni, la disponibilità degli strumenti di lavoro (PC e cellulari, etc.), tutti in linea con i limiti generalmente adottati nella *best practice* aziendale per questi benefici.

Alla data della presente Relazione non sono stati attribuiti benefici non monetari agli Amministratori Esecutivi; si ricorda che alla data di approvazione della presente Relazione non sono presenti nell'organico della Società soggetti qualificabili quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

### **3.7 Coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.**

La presente Politica prevede la stipulazione a favore dei componenti degli organi sociali, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di una polizza assicurativa c.d. D&O (*Directors & Officers*) a copertura della responsabilità civile verso terzi connessa allo svolgimento delle proprie funzioni (di seguito, la "**D&O**"), finalizzata a tenere indenne i suddetti soggetti assicurati dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, salvo il caso di dolo.

Alla data di approvazione della presente Politica non risulta ancora attiva, in favore dei suddetti soggetti, una copertura assicurativa di tale natura.

### ***3.8 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto e Trattamento di fine mandato***

Con riferimento agli Amministratori Esecutivi la presente Politica prevede la possibilità di:

- (i) stipulare accordi preliminari con gli Amministratori Esecutivi che regolino il trattamento economico in caso di cessazione dalla carica e/o risoluzione, anche anticipata, del rapporto di Amministrazione, fermo restando che l'indennità eventualmente prevista per la cessazione di detti rapporti venga definita in modo tale che l'ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione in linea con le migliori prassi di mercato. Inoltre, tale indennità non sarà corrisposta qualora (a) la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati; (b) la risoluzione ad iniziativa della Società sia sorretta da una giusta causa; (c) la risoluzione ad iniziativa dell'Amministratore non sia sorretta da una giusta causa;
- (ii) prevedere che una quota compresa tra il 5% e il 10% della remunerazione fissa *ex art. 2389*, terzo comma, c.c. riconosciuta agli Amministratori Esecutivi venga accantonata a titolo di Trattamento di Fine Mandato (TFM).

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono stati stipulati accordi che prevedano l'erogazione in favore degli Amministratori Esecutivi delle somme di cui ai punti (i) e (ii) che precedono.

Con riferimento al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche la presente Politica prevede la possibilità che (i), in caso di interruzione del rapporto, anche di natura subordinata con la Società, per motivi diversi dalla giusta causa, si cerchi di addivenire ad accordi per la risoluzione del rapporto in modo consensuale. In ogni caso, fermi restando gli obblighi di legge, tali accordi per la cessazione del rapporto con la Società dovranno ispirarsi ai benchmark di riferimento in materia e mantenersi entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi di mercato; (ii) possano essere erogate specifiche indennità a fronte della sottoscrizione di patti di non concorrenza.

Si ricorda che, alla data della presente Relazione, non sono presenti nell'organico della Società né un Direttore Generale, né soggetti qualificati dal Consiglio di Amministrazione quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

## **4. DURATA DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E PROCEDURA DEROGATORIA IN CIRCOSTANZE SPECIALI**

Secondo quanto definito dal nuovo comma 3-bis art. 123-ter del TUF, la durata della presente politica è annuale, fatta salva la possibilità per la Società in presenza di circostanze eccezionali di derogare temporaneamente alla politica di remunerazione da ultimo approvata dall'assemblea, purché la stessa preveda le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata e specifichi gli elementi della politica a cui

si può derogare. Per circostanze eccezionali si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

## SEZIONE II

### COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2019 E ALTRE INFORMAZIONI

#### PRIMA PARTE

La presente sezione illustra nominativamente i compensi dei membri del Consiglio di amministrazione e del Collegio Sindacale alla data del 31 dicembre 2019.

I suddetti compensi sono stati determinati in continuità con l'esercizio precedente e sulla base dei principi seguiti dalla Società per la definizione della remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo.

#### *1.1 Compensi del Consiglio di Amministrazione*

##### Remunerazione fissa

L'Assemblea del 5 settembre 2017, che ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2017/2018/2019, ha riconosciuto al Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione della carica ricoperta, un compenso fisso annuo lordo di Euro 220.000, esclusi i compensi da attribuire ai consiglieri investiti di particolari deleghe, oltre i compensi spettanti ai comitati istituiti in seno alla Società, demandando all'Organo Amministrativo la competenza per la ripartizione di tale importo tra i suoi membri, nonché la determinazione dell'eventuale remunerazione degli amministratori investiti di particolari incarichi ai sensi dell'art. 2389 c.c..

In ottemperanza al mandato ricevuto dall'Assemblea, il Consiglio, riunitosi al termine della stessa, preso atto che la Società negli ultimi anni non ha conseguito utili, ha ritenuto opportuno ricomprendere nell'importo di Euro 220.000 deliberato dall'Assemblea, anche la remunerazione degli Amministratori Esecutivi in considerazione delle deleghe operative/gestionali o degli incarichi particolari loro attribuiti, provvedendo a ripartire la predetta somma come segue:

- 1) ha attribuito a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione un compenso annuo lordo di Euro 15.000, oltre al rimborso delle spese;
- 2) ha riconosciuto in particolare: (i) al Dr. Luigi Stefano Cuttica un compenso annuo lordo di Euro 40.000 per la carica di Presidente e di Euro 70.000 per la carica di Amministratore Delegato, oltre al rimborso delle spese; (ii) al Dr. Lorenzo Marconi un compenso annuo lordo per la carica di Consigliere Delegato di Euro 35.000, oltre al rimborso delle spese.

Con riguardo all'altro Amministratore Delegato, Dr.ssa Irene Cioni, si informa che inizialmente non era prevista in favore della stessa l'attribuzione di alcun compenso ulteriore rispetto a quello previsto per tutti gli altri Amministratori della Società ed indicato al precedente punto 1.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 28 maggio 2019 su proposta di codesto Comitato di riconoscere una remunerazione ex art. 2389, terzo comma, del codice civile anche alla Dr.ssa Irene Cioni in relazione alle deleghe alla medesima conferite nella riunione



consiliare del 13-15 aprile 2018, ridistribuendo il compenso di Euro 35.000 dapprima attribuito in toto al Consigliere Delegato Dr. Lorenzo Marconi, come segue: (i) Euro 20.000 alla Dr.ssa Cioni; (ii) Euro 15.000 al Dr. Marconi, in considerazione delle responsabilità connesse all'esercizio delle deleghe a loro rispettivamente conferite.

Si precisa, inoltre, che gli Amministratori Esecutivi, che peraltro hanno già rinunciato a percepire i compensi maturati *pro rata temporis* per l'esercizio 2017, in considerazione della attuale situazione economica e finanziaria della Società, hanno deciso allo stato di sospendere l'erogazione dei compensi maturati per l'esercizio 2018 e 2019.

#### Remunerazione variabile di breve termine

Per l'Esercizio 2019 non sono stati attribuiti agli Amministratori Esecutivi compensi a titolo di componente variabile della remunerazione di breve termine non essendo stati raggiunti gli obiettivi di *performance* previsti dalla Politica di Remunerazione 2019 fissati dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'Esercizio 2019 su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

La verifica dell'effettivo raggiungimento di detti obiettivi di *performance* è stata condotta dal Comitato Remunerazione nel corso della riunione del 24 aprile 2020 e i relativi esiti sono stati presentati dal Comitato medesimo al Consiglio di Amministrazione nella seduta consiliare tenutasi in pari data. Nel corso di tale riunione, il Consiglio, preso atto che gli obiettivi di *performance* non erano stati raggiunti, ha condiviso e approvato all'unanimità, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, la proposta del Comitato Remunerazione di non procedere all'erogazione in favore degli Amministratori Esecutivi di alcun importo a titolo di componente variabile annuale della remunerazione per l'Esercizio 2019.

#### Benefici non monetari

Nell'Esercizio 2019 non sono stati riconosciuti a nessun Amministratore, ivi compresi gli Amministratori Esecutivi e il Presidente del Consiglio di Amministrazione benefit non monetari.

### **1.2 Compensi del Collegio Sindacale**

#### Remunerazione Fissa

Al riguardo si ricorda che, in sede di rinnovo del Collegio Sindacale per gli esercizi 2017/2018/2019, l'Assemblea del 5 settembre 2017 ha attribuito a favore dei componenti dell'organo di controllo della Società, per l'intera durata del loro mandato, un compenso lordo annuo di Euro 46.000, ripartendo tale importo come segue: (i) al Presidente un importo complessivo lordo annuo di Euro 18.000; (ii) a ciascun Sindaco Effettivo un compenso lordo annuo di Euro 14.000.

#### Remunerazione variabile e benefici non monetari

Non è prevista in favore dei componenti del Collegio Sindacale la corresponsione di alcuna remunerazione variabile, né di benefici non monetari.

### ***1.3 Compensi del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche***

Nell'Esercizio 2019 non vi sono stati né un Direttore Generale, né Dirigenti con Responsabilità Strategiche ulteriori rispetto ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

## SECONDA PARTE

Nelle **Tabelle 1A** e **1B** di seguito riportate sono indicati analiticamente e nominativamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2019, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società ad agli Amministratori e ai Sindaci.

Nella **Tabella 2** di seguito riportata sono indicate le partecipazioni detenute nel periodo 31 dicembre 2017 – 31 dicembre 2019 in Gequity S.p.A. da Amministratori e Sindaci nonché dai loro 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 soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite.

Si precisa al riguardo che, come già illustrato nella presente Relazione, nell'Esercizio 2019: *(i)* la struttura della Società non ha annoverato né un Direttore Generale, né soggetti qualificati dal Consiglio di Amministrazione quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche; *(ii)* non vi sono state società controllate da o collegate con Gequity.

**TABELLA 1A - Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di amministrazione nell'Esercizio 2019**

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi *		Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity (Altri)		Benefici non monetari	Altri compensi **	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi deliberati da Assemblea	Compensi per cariche particolari		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Cuttica Luigi Stefano	Presidente e Amministratore Delegato Dirigente Preposto ex art.154 bis TUF	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019*	15,0	110,0	-	-	-	-	5,0	<b>130,0</b>	-	-
Cioni Irene	Amministratore Delegato	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019	15,0	11,9	-	-	-	-	-	<b>26,9</b>	-	-
Marconi Lorenzo	Amministratore Delegato	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019	15,0	23,0	-	-	-	-	-	<b>38,0</b>	-	-
Melchioni Elena Elda Lina	Amministratore Indipendente	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019	15,0	-	-	-	-	-	-	<b>15,0</b>	-	-
Guidoni Fabrizio	Amministratore Indipendente	01/01/2019 - 02/10/2019	Approvazione bilancio 2019	11,3	-	-	-	-	-	-	<b>11,3</b>	-	-
Olivieri Roger	Amministratore Indipendente	22/10/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019	2,9	-	-	-	-	-	-	<b>2,9</b>	-	-
<b>Totale</b>				<b>74,1</b>	<b>144,9</b>	-	-	-	-	<b>5,0</b>	<b>224,0</b>	-	-

\* si precisa che il pagamento dei compensi maturati per l'esercizio 2019 dai Signori Cuttica, Marconi e Cioni è stato differito per volontà dei medesimi, considerata la situazione economica della Società

\*\*l'incarico di Dirigente Preposto è cessato il 21/02/2019

**TABELLA 1B - Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di controllo nell'Esercizio 2019**

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi		Compensi partecipazioni comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi deliberati da Assemblea	Compensi cariche particolari (art. 2389 c. 3 c.c.)		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Lenotti Michele	Presidente	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019	18,0	-	-	-	-	-	-	18,0	-	-
Croci Silvia	Sindaco Effettivo	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019	14,0	-	-	-	-	-	-	14,0	-	-
Rodanò Massimo	Sindaco Effettivo	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019	14,0	-	-	-	-	-	-	14,0	-	-
<b>Totale</b>				<b>46,0</b>	-	-	-	-	-	-	<b>46,0</b>	-	-

**TABELLA 2 – Partecipazioni dei componenti degli organi amministrativo e di controllo**

Nome e Cognome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni/quote Possedute al 31/12/2019	Numero azioni acquistate nel 2019	Numero azioni/quote Vendute nel 2019	Numero azioni possedute al 31/12/2019	Titolo di possesso
<b><u>Amministratori</u></b>							
Cuttica Luigi Stefano	Presidente e Amministratore Delegato	Gequity	-	-	-	-	-
Cioni Irene	Amministratore Delegato	Gequity	-	-	-	-	-
Marconi Lorenzo	Amministratore Delegato	Gequity	-	-	-	-	-
Roger Olivieri	Amministratore Indipendente	Gequity	-	-	-	-	-
Elena Elda Lina Melchioni	Amministratore Indipendente	Gequity	-	-	-	-	-
<b><u>Sindaci</u></b>							
Lenotti Michele	Presidente	Gequity	-	-	-	-	-
Croci Silvia	Sindaco Effettivo	Gequity	-	-	-	-	-
Rodanò Massimo	Sindaco Effettivo	Gequity	-	-	-	-	-