



**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI
CORRISPOSTI**

2021

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

Data di approvazione della relazione: 27 maggio 2021

SOMMARIO

Definizioni	4
Premessa	7
SEZIONE I	8
Politica di Remunerazione 2021	8
1. La Governance del processo di remunerazione	8
1.1. Gli Organi e i soggetti coinvolti.....	8
1.2 Comitato per la Remunerazione e per le Nomine.....	11
1.3 Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica.	13
1.4 Processo di definizione e approvazione della Politica	13
2. Principi e finalità della Politica di Remunerazione	13
2.1 Finalità.....	13
2.2 Principi Generali.....	14
2.3 Ambito di applicazione	15
2.4 Cambiamenti rispetto all'Esercizio 2020	15
3. Descrizione della Politica	15
3.1 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione	16
3.1.1 Remunerazione degli Amministratori non esecutivi.....	17
3.1.2 Remunerazione del Presidente	17
3.1.3 Remunerazione degli Amministratori Esecutivi	18
3.2 Remunerazione del Collegio Sindacale.....	19
3.3 Remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.	20
3.4 Componente variabile di breve termine	21
3.5 Componente variabile di medio-lungo periodo	22
3.6 Benefici non monetari.....	23
3.7 Coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	23
3.8 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto e Trattamento di fine mandato.....	23
4. Durata della Politica in materia di remunerazione e procedura derogatoria in circostanze speciali	24
SEZIONE II	25
Compensi corrisposti nell'esercizio 2020 e altre informazioni	25
Prima Parte.....	25

1.1 Compensi del Consiglio di Amministrazione	25
1.2 Compensi del Collegio Sindacale	27
1.3 Compensi del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	27
1.4 Variazione Retributive	27
Seconda Parte	29
TABELLA 1A - Compensi corrisposti / maturati dai componenti dell'organo di amministrazione nell'Esercizio 2020*	30
TABELLA 1B - Compensi corrisposti / maturati dai componenti dell'organo di controllo nell'Esercizio 2020*	31
TABELLA 1C - Compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo Gequity nell'Esercizio 2020	32
TABELLA 2 – Partecipazioni dei componenti degli organi amministrativo e di controllo nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	33

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.

Amministratori Esecutivi	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 (Amministratore Delegato).
Amministratori non Esecutivi	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 Lorenzo Marconi, Roger Olivieri e Enrica Maria Ghia. Il dr. Roger Olivieri e l'avv. Enrica Maria Ghia sono Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza richiesti dalla legge e dal Codice di Autodisciplina.
Assemblea	L'assemblea degli azionisti di Gequity S.p.A..
Azioni	Le azioni di Gequity S.p.A., quotate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..
CEO	Il Chief Executive Officer di Gequity S.p.A., Luigi Stefano Cuttica, nominato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 giugno 2020.
Cod. civ./ c.c.	Il codice civile.
Codice di Autodisciplina	Codice di Autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la Corporate Governance, promosso da Borsa Italiana S.p.A. (ed. luglio 2018).
Collegio Sindacale o CS	Il "Collegio Sindacale" di Gequity S.p.A..
Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate	Il "Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate" di Gequity S.p.A..

Comitato per la Remunerazione e per le Nomine	Il “Comitato per la Remunerazione e per le Nomine” di Gequity S.p.A..
Consiglio di Amministrazione o CdA	Il “Consiglio di Amministrazione” di Gequity S.p.A..
Consob	Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in Roma, via G.B. Martini, n. 3.
Destinatari della Politica	I membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Dirigente Preposto.
Direttore Generale:	Il direttore generale di Gequity S.p.A. (ove nominato). Alla data della presente Relazione, nessun soggetto ricopre tale incarico all’interno della Società.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Ai sensi della vigente Procedura relativa alle operazioni con Parti Correlate di Gequity S.p.A. 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). Ai fini della presente Relazione si intendono per Dirigenti con Responsabilità Strategiche gli Amministratori Unici delle società controllate (HRD Training Group S.r.l. e RR Brand S.r.l.) e il CFO di Gruppo (Chief Financial Officer).
Dirigente Preposto:	Il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Gequity S.p.A. ex art. 154-bis del TUF (incarico ricoperto alla data di approvazione della presente Relazione dal dott. Giuseppe Mazza, nominato dal Consiglio il 27 novembre 2020, con effetto dal 30 novembre 2020).
Esercizio 2020:	Esercizio dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020.
Esercizio 2021:	Esercizio dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021.
Gequity S.p.A. o Gequity o Società	Gequity S.p.A., con sede legale in Milano, via Corso XXII Marzo n. 19, C.F. e P.IVA 00723010153.

Gruppo Gequity o Gruppo	Gequity e le società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del cod. civ.
Politica di Remunerazione o Politica	La politica adottata da Gequity per l'esercizio 2021 per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del Direttore Generale.
Procedura OPC	La "Procedura operazioni con parti correlate", 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.
Regolamento Emittenti	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.
Regolamento OPC	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.
Relazione	La presente "Relazione sulla remunerazione" di Gequity S.p.A..
Testo unico della Finanza o TUF	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 per la Remunerazione e per le Nomine, in data 27 maggio 2021, in adempimento 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 2021 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, specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione ed attuazione della Politica stessa nonché, nel caso, la Società preveda delle modifiche della Politica rispetto all'esercizio 2020, come le revisioni proposte dalla stessa tengano conto del voto e delle valutazioni espressi dagli azionisti in occasione dell'Assemblea svoltasi in data 26 giugno 2020 che, tra l'altro, ha approvato la Politica di Remunerazione 2020;
- nella **Sezione II**, i compensi corrisposti nell'Esercizio 2020, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, nominativamente ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e, in forma aggregata, ai Dirigenti con responsabilità strategiche di Gequity, 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. Tale Sezione fornisce altresì spiegazioni in merito a come la Società ha tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea del 26 giugno 2020 in merito alla seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione sottoposta alla sua disamina.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter del 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 degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2020, mentre (ii) la seconda sezione è sottoposta al voto consultivo 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, nella sezione "*Governance/Assemblee degli Azionisti*", nonché nel meccanismo di stoccaggio centralizzato denominato "eMarket Storage", consultabile all'indirizzo www.emarketstorage.com.

SEZIONE I

POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione relativa all'Esercizio 2021, adottata dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 maggio 2021, su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, 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 linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A. (di seguito "Codice di Autodisciplina") nella versione, approvata nel luglio 2018, a cui Gequity aderisce ed alle novità introdotte, in tema di remunerazione, dal D. Lgs. del 10 maggio 2019, n. 49, attuativo della direttiva 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 (*Shareholder Rights Directive II*, "SHRD 2"), che modifica la direttiva 2007/36/CE ("SHRD") per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti.

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 è disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo www.gequity.it – Sezione "Governance/Parti Correlate".

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 per la Remunerazione e per le Nomine, 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 con voto vincolante sulla sezione I della Politica di Remunerazione e delibera in senso favorevole o contrario sulla sezione II della Politica di Remunerazione (definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine) ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter e 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 per la Remunerazione e per le Nomine nel rispetto dei principi e dei criteri dettati dal Codice di Autodisciplina; (ii) definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, una politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che rispetti non soltanto i principi e i criteri dettati dal Codice di Autodisciplina, ma che risulti determinata in modo da contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società; (iii) valuta, con il supporto del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, come tenere conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società nella determinazione della Politica; (iv) definisce le diverse componenti della remunerazione che possono essere riconosciute ai soggetti che ne sono beneficiari. In caso di attribuzione di una remunerazione variabile, il Consiglio di Amministrazione stabilisce criteri per il riconoscimento di tale remunerazione che siano chiari, esaustivi e differenziati, basati su obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa; (v) specifica, laddove ritenuto applicabile, gli elementi della Politica ai quali, in presenza di circostanze eccezionali indicate nell'art.123-ter comma 3-bis del TUF è possibile derogare temporaneamente e le condizioni procedurali in base alle quali, fermo quanto previsto dal Regolamento OPC, la deroga può essere applicata; (vi) 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; (vii) approva la Relazione sulla Remunerazione predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti; (viii) predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, 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 per la Remunerazione e per le Nomine; (ix) predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, gli eventuali piani di incentivazione a medio – lungo termine “cash” e ne cura la loro attuazione avvalendosi del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine .

In linea con la *governance* della Società il Consiglio di Amministrazione inoltre: (x) 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; (xi) approva i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; (xii) definisce su proposta degli amministratori incaricati del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate, nonché sentito il Collegio Sindacale, la struttura della remunerazione del Responsabile della funzione *Internal Audit*; (xiii) valuta, con il supporto del Comitato per la Remunerazione e per le nomine, il voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti in tema di Relazione sulla Remunerazione, nonché le proposte del predetto Comitato in merito all'adeguatezza, alla coerenza complessiva e all'applicazione della Politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, 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 per la Remunerazione e per le Nomine: (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 per la Remunerazione e per le Nomine 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 per la Remunerazione e per le Nomine prima del conferimento del relativo incarico.

Il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, 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 per la Remunerazione e per le Nomine 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 per la Remunerazione e per le Nomine 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 per la Remunerazione e per le Nomine al Consiglio di Amministrazione, con la Politica di Remunerazione della Società; (ii) su invito del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine partecipa attraverso il suo Presidente o altro sindaco designato, alle riunioni del Comitato medesimo.

1.2 Comitato per la Remunerazione e per le Nomine

In conformità a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina e dall'art. 15 dello Statuto, in data 26 giugno 2020 il Consiglio di Amministrazione ha costituito al suo interno il Comitato per la Remunerazione, al quale è stata attribuita anche la funzione di Comitato per le Nomine.

L'istituzione del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine è stata da ultimo ribadita nella riunione consiliare del 26 giugno 2020.

Il mandato del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine verrà a scadere con l'Assemblea di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022, che sarà chiamata, tra l'altro, al rinnovo degli Organi Sociali.

• COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

Nel corso del primo semestre dell'Esercizio 2020 e sino alla data del 26 giugno 2020, ha operato il Comitato per la Remunerazione, istituito in data 6 aprile 2018.

Tale Comitato risultava costituito da due consiglieri, entrambi in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi del combinato disposto degli articoli 147-ter comma quarto e 148, comma terzo del T.U.F. e dall'art. 3.C.1. del Codice di Autodisciplina: Roger Olivieri (Presidente) ed Elena Elda Lina Melchioni.

Nel corso del secondo semestre dell'Esercizio 2020 e precisamente a far data dal 26 giugno 2020 il neo eletto Consiglio di Amministrazione ha istituito il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, il cui mandato scadrà con l'Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2022.

Tale Comitato risulta composto da due consiglieri non esecutivi, entrambi in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi del combinato disposto degli articoli 147-ter comma quarto e 148, comma terzo del T.U.F. e dall'art. 3.C.1. del Codice di Autodisciplina: Enrica Maria Ghia (Presidente) e Roger Olivieri.

Alla data della Relazione il Comitato non ha variato la sua composizione.

La sussistenza dei requisiti di indipendenza ai sensi del combinato disposto degli articoli 147-ter comma quarto e 148, comma terzo del T.U.F. e dall'art. 3.C.1. del Codice di Autodisciplina, sono stati da ultimi verificati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 7 aprile 2021.

La composizione, i compiti e il funzionamento del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine sono disciplinati dal Codice di Autodisciplina, nei criteri applicativi 4.C.1, 5.C.2, 6.C.5, 6.C.6 e 6.C.7, nonché nel principio 5.P.1, 6.P.3, richiamati anche dalla delibera consiliare del 26 giugno 2020 che ha provveduto, tra l'altro, alla nomina del Comitato.

• FUNZIONI ATTRIBUITE AL COMITATO IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

Come sopra anticipato, nella seduta del 26 giugno 2020, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Comitato per la Remunerazione le funzioni e i compiti allo stesso attribuiti dall'articolo 6.C.5 del Codice 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 chiuso al 31 dicembre 2020 il Comitato per la Remunerazione si è riunito 3 volte, mentre il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine ha tenuto una sola riunione, per un numero complessivo di riunioni pari a 4. Tali riunioni del Comitato hanno avuto una durata media di circa 33 minuti.

Durante le sopra indicate riunioni, il Comitato ha nominato il proprio Presidente, nonché ha valutato la politica per la remunerazione vigente all'atto dell'istituzione del Comitato.

Le riunioni del Comitato – sempre coordinate dal Presidente – hanno registrato la regolare ed assidua partecipazione dei consiglieri membri del medesimo (la partecipazione di ciascun membro alle riunioni tenute nel corso dell'Esercizio 2020 è indicata nella Tabella a pagina 19 della Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, disponibile sul sito www.gequity.it nella sezione "Governance/Relazioni sul governo societario e gli assetti proprietari").

Alle riunioni del Comitato, tenutesi nel corso dell'Esercizio 2020, ha preso parte il Collegio Sindacale (in persona del suo Presidente).

Per l'esercizio in corso sono programmate 5 riunioni (di cui 3 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 2020 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 2020;
- (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 22 dicembre 2020;
- (iv) definizione della Politica di Remunerazione per l'Esercizio 2021 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 2020 che quelle svolte nell'esercizio in corso, sono state regolarmente verbalizzate.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine 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 2020 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 per la Remunerazione e per le Nomine, previo parere favorevole del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la sottopone – in ottemperanza a quanto stabilito dall'articolo 123-ter, comma 3-ter e comma 6, del TUF: (i) al voto al voto vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020, mentre (ii) la seconda sezione è sottoposta al voto consultivo della medesima Assemblea, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di prima convocazione dell'Assemblea.

Ai fini della predisposizione della presente Politica, il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine – nell'esercizio delle sue funzioni – ne ha definito la struttura e i contenuti nelle riunioni del 1° aprile 2021 e del 24 maggio 2021.

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 lungo termine viene rinviata alla fase di attuazione del progetto di sviluppo delle attività delle Società da attuarsi nel corso dei prossimi mesi con il supporto dei membri dell'Advisor Board.

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 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 del progetto di sviluppo delle attività della Società sopra menzionato – 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 di natura economica/finanziaria, comunque verificabili *ex post*, che tengono 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;
- (vi) la determinazione delle remunerazioni deve tener conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società.

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. “*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.

Alla data della presente Relazione, i soggetti qualificabili come Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, diversi dagli Amministratori e Sindaci della Società, sono:

- (i) gli Amministratori Unici delle società controllate (HRD Training Group S.r.l. e RR Brand S.r.l.); e
- (ii) il CFO di Gruppo (Chief Financial Officer).

2.4 Cambiamenti rispetto all'Esercizio 2020

I principi della Politica di Remunerazione e gli strumenti utilizzati sono rimasti invariati rispetto all'Esercizio 2020, 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 sul tema della sostenibilità con la quale il Presidente del CCG invita ad "ad integrare la sostenibilità dell'attività d'impresa nella definizione delle strategie, del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi 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, in sede di rinnovo del Consiglio di Amministrazione, l'importo complessivo dei compensi e delle remunerazioni attribuiti ai sensi dell'art. 2389, primo e terzo comma, c.c., non ha subito incrementi rispetto a quanto determinato in occasione del precedente mandato consiliare.

Tenuto conto della rinuncia degli Amministratori dr. Luigi Stefano Cuttica, dr.ssa Irene Cioni e dr. Lorenzo Marconi ai compensi loro spettanti nell'Esercizio 2017 e della decisione dei medesimi di posticipare l'incasso dei compensi maturati nel corso degli esercizi 2018, 2019 e 2020, 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 2021 un incremento del loro pacchetto retributivo rispetto all'Esercizio 2020; per tali ragioni non è stata prevista l'implementazione di sistemi di incentivazione, prevedendo anche una componente variabile di lungo periodo.

Pur ritenendo auspicabile l'implementazione di un sistema di incentivazione 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 lungo termine di detta remunerazione.

La presente Politica intende ricollegarsi al contenuto della raccomandazione 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: “(i) fornire chiare indicazioni in merito all'individuazione del peso della componente variabile, distinguendo tra componenti legate a orizzonti temporali annuali e pluriennali; (ii) rafforzare il collegamento della remunerazione variabile ad obiettivi di *performance* di lungo termine, includendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari; (iii) limitare a casi eccezionali, previa adeguata spiegazione, la possibilità di erogare somme non legate a parametri predeterminati (i.e. *bonus ad hoc*); (iv) definire criteri e procedure per l'assegnazione di indennità di fine carica; e (v) verificare che la misura dei compensi riconosciuti agli amministratori non esecutivi ed 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.

Le raccomandazioni formulate nell'ultima lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance sono state sottoposte dal Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, per quanto di competenza, anche al Collegio Sindacale, nonché al Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate.

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 ovvero 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, il dr. Luigi Stefano Cuttica (Presidente e Amministratore Delegato) e la dr.ssa Irene Cioni (Amministratore Delegato);
- Amministratori non Esecutivi, il dr. Lorenzo Marconi, il dr. Roger Olivieri (consigliere indipendente) ed l'avv. Enrica Maria Ghia (consigliere indipendente).

I compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione sono determinati all'atto della nomina dall'Assemblea.

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 26 giugno 2020, che ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2020/2021/2022, ha stabilito in complessivi Euro 75.000, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione della carica ricoperta, il compenso fisso annuo lordo, da suddividersi *pro rata temporis* su base annua, in ragione di ciascun esercizio, spettante ai consiglieri ai sensi dell'art. 2389, comma 1 del codice civile (e quindi euro 15.000 a ciascun consigliere) esclusi, sia gli emolumenti dei componenti dei comitati endoconsiliari, sia le eventuali remunerazioni spettanti agli amministratori investiti di particolari cariche in conformità all'atto costitutivo, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del codice civile.

3.1.1 Remunerazione degli Amministratori non esecutivi

In aggiunta a quanto descritto nella premessa del precedente paragrafo 3.1, per quanto concerne la Politica di Remunerazione degli Amministratori non Esecutivi della Società, l'Assemblea del 26 giugno 2020 ha determinato in complessivi Euro 5.000 l'importo annuo lordo, da suddividersi *pro rata temporis* su base annua, in ragione di ciascun esercizio, da corrispondere a ciascun consigliere che sarà nominato membro dei comitati endoconsiliari, indipendentemente dal fatto che sia nominato membro in uno o più comitati.

Nella seduta del 26 giugno 2020, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito tale compenso ai Consiglieri avv. Enrica Maria Ghia e dr. Roger Olivieri in quanto membri dei Comitati.

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 26 giugno 2020 di cui si è detto sopra, il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 23 luglio 2020, ha ritenuto, su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, di quantificare tale importo in Euro 40.000 lordi annui, per l'intera durata del mandato e dunque sino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022, importo da suddividersi *pro rata temporis* su base annua, in ragione di ciascun esercizio.

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 per la Remunerazione e per le Nomine, 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 codice civile, dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, sentito il parere favorevole 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 descritti.

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 2021 non prevede il riconoscimento a favore degli Amministratori Esecutivi di componenti variabili a lungo termine.

In considerazione di ciò si precisa che il pagamento della componente variabile di breve-medio periodo segue le modalità con cui sono pagati gli emolumenti dell'anno successivo a quello in cui la componente variabile è determinata.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione del 23 luglio 2020 ha ritenuto, su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, di attribuire:

- un compenso al dr. Luigi Stefano Cuttica, per la carica di Amministratore Delegato di Gequity, pari ad euro 55.000 lordi annui, per l'intera durata del mandato e dunque sino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022, da suddividersi *pro rata temporis* su base annua, in ragione di ciascun esercizio, oltre al rimborso delle spese;
- un compenso alla dr.ssa Irene Cioni, per la carica di Amministratore Delegato di Gequity, pari ad 50.000 lordi annui, per l'intera durata del mandato e dunque sino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022, da suddividersi *pro rata temporis* su base annua, in ragione di ciascun esercizio, oltre al rimborso delle spese.

• 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 26 giugno 2020 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 2022. 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, la figura di un Direttore Generale; diversamente, i soggetti qualificabili come Dirigenti con Responsabilità Strategiche, diversi da Amministratori e Sindaci della Società, sono:

- (i) gli Amministratori Unici delle società controllate (HRD Training Group S.r.l. e RR Brand S.r.l.); e
- (ii) il CFO di Gruppo (Chief Financial Officer).

La remunerazione dell'eventuale Direttore Generale 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 non prima dell'anno successivo a quello di raggiungimento degli obiettivi.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è così articolata:

- 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 non prima dell'anno successivo a quello di raggiungimento degli obiettivi.

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 2021 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, all'eventuale Direttore Generale e ai 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 per la Remunerazione e per le Nomine.

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.

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, all'eventuale 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 2021, di un utile ante imposte superiore all'utile ante imposte indicato nel Piano Economico Finanziario approvato nel Consiglio di Amministrazione del 27 maggio 2021; 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.

Resta inteso che le componenti variabili sopra indicate non sono cumulabili fra loro in capo allo stesso soggetto.

La somma complessiva delle componenti variabili attribuibili di anno in anno non può essere di un importo tale da riportare l'utile ante imposte al di sotto del valore indicato nel Piano Economico Finanziario approvato nel Consiglio di Amministrazione del 27 maggio 2021. In tal caso, le percentuali di calcolo delle componenti variabili risentiranno di una riduzione per consentire il rispetto del Piano Economico Finanziario.

3.5 Componente variabile di medio-lungo periodo

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

All'esito dell'attività di redazione del nuovo piano industriale del Gruppo, saranno svolte dalla Società le valutazioni necessarie per l'adozione di tale sistema retributivo d'incentivazione.

Alla data della presente Relazione, non è previsto alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari, quali piani di *stock option* ovvero di assegnazione di azioni, opzioni, di altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione rispetto a quanto indicato dal precedente paragrafo 3.4..

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, né agli Amministratori Esecutivi, né ai 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 e comunque nel pieno rispetto di quanto previsto dall'Allegato 3A Schema 7-bis Sezione I, punto 1, lett. m) del Regolamento Emittenti. 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 nonché dalle prassi di mercato e comunque nel pieno rispetto di quanto previsto dall'Allegato 3A Schema 7-bis Sezione I, punto 1, lett. m) del Regolamento Emittenti; (ii) possano essere erogate specifiche indennità a fronte della sottoscrizione di patti di non concorrenza.

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 2020 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 2020 e in forma aggregata, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità strategiche del Gruppo.

I suddetti compensi sono stati determinati in ossequio a quanto deliberato dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 26 giugno 2020 che ha provveduto al rinnovo degli Organi Sociali.

Si sottolinea, inoltre che la presente sezione è stata predisposta tenendo in considerazione anche il voto dell'Assemblea del 26 giugno 2020 che si è espressa in senso favorevole in merito alla seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione 2020.

1.1 Compensi del Consiglio di Amministrazione

Remunerazione fissa

L'Assemblea del 26 giugno 2020, che ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2020/2021/2022, ha deliberato in materia di compensi e remunerazione degli Amministratori assumendo le seguenti determinazioni:

- (i) ha stabilito in complessivi Euro 75.000, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione della carica ricoperta, il compenso fisso annuo lordo, da suddividersi *pro rata temporis* su base annua, in ragione di ciascun esercizio, spettante ai consiglieri ai sensi dell'art. 2389, comma 1 del codice civile (e quindi euro 15.000,00 a ciascun consigliere) esclusi, sia gli emolumenti dei componenti dei comitati endoconsiliari, sia le eventuali remunerazioni spettanti agli amministratori investiti di particolari cariche in conformità all'atto costitutivo, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del codice civile;
- (ii) ha determinato in complessivi Euro 5.000 l'importo annuo lordo, da suddividersi *pro rata temporis* su base annua, in ragione di ciascun esercizio, da corrispondere a ciascun consigliere che sarà nominato membro dei comitati endoconsiliari, indipendentemente dal fatto che sia nominato membro in uno o più comitati;
- (iii) ha conferito mandato al Consiglio di Amministrazione per la definizione delle eventuali remunerazioni spettanti agli amministratori investiti di particolari cariche in conformità all'atto costitutivo ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile.

In ottemperanza al mandato di cui al punto (iii), ricevuto dall'Assemblea, il Consiglio, riunitosi in data 23 luglio 2020, ha deliberato, su proposta del Comitato per la remunerazione e per le nomine, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, di attribuire:

- 1) al dr. Luigi Stefano Cuttica, rispettivamente per le cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato di Gequity, un compenso pari ad Euro 40.000,00 e Euro 55.000 lordi annui, per l'intera durata del mandato e dunque sino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022, da suddividersi *pro rata temporis* su base annua, in ragione di ciascun esercizio, oltre al rimborso delle spese.
- 2) alla dr.ssa Irene Cioni, per la carica di Amministratore Delegato di Gequity, un compenso pari ad 50.000 lordi annui, per l'intera durata del mandato e dunque sino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022, da suddividersi *pro rata temporis* su base annua, in ragione di ciascun esercizio, oltre al rimborso delle spese.

In aggiunta a quanto sopra esposto, il Consiglio di Amministrazione della Società, nella seduta del 7 aprile 2021, ha deliberato di attribuire a ciascun Amministratore Indipendente e dunque alla dr.ssa Elena Elda Lina Melchioni e al dr. Roger Olivieri, quali membri dell'allora Comitato Controllo e Rischi, Comitato Parti Correlate e Comitato per la Remunerazione, un compenso annuo lordo di Euro 5.000, da suddividersi *pro rata temporis*, per il periodo dal 1 gennaio 2020 alla data dell'Assemblea del 26 giugno 2020 che, tra l'altro, ha rinnovato gli Organi Sociali.

Si precisa, inoltre, che gli Amministratori dr. Luigi Stefano Cuttica, dr. Lorenzo Marconi e dr.ssa Irene Cioni, già in carica durante il precedente mandato consiliare, hanno già rinunciato a percepire i compensi maturati *pro rata temporis* per l'esercizio 2017 e, in considerazione del perdurare della situazione economica e finanziaria della Società, hanno deciso allo stato di sospendere l'erogazione dei compensi maturati per gli esercizi 2018, 2019 e 2020.

Remunerazione variabile di breve termine

Per l'Esercizio 2020 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 2020 fissati dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'Esercizio 2020 su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale.

La verifica dell'effettivo raggiungimento di detti obiettivi di *performance* è stata condotta dal Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, nel corso della riunione del 24 maggio 2021 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 per la Remunerazione e per le Nomine di non procedere all'erogazione in favore degli Amministratori Esecutivi di alcun importo a titolo di componente variabile annuale della remunerazione per l'Esercizio 2020.

Benefici non monetari

Nell'Esercizio 2020 non sono stati riconosciuti ad alcun 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 2020/2021/2022, l'Assemblea del 26 giugno 2020, 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 2020, la struttura della Società non ha annoverato al suo interno la figura di un Direttore Generale; diversamente sono risultati presenti i seguenti Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- (i) gli Amministratori Unici delle società controllate (HRD Training Group S.r.l. e RR Brand S.r.l.); e
- (ii) il CFO di Gruppo (Chief Financial Officer).

Per quanto concerne i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si rinvia alla tabella denominata "1C - Compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo Gequity nell'Esercizio 2020".

1.4 Variazione Retributive

Con riguardo all'informativa richiesta dal punto 1.5 della Sezione II dello Schema n.7-bis di cui all'Allegato 3A del Regolamento Emittenti si rinvia alle tabelle sotto riportate.

Variazione della remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Nella Tabella di seguito riportata sono contenute le informazioni di confronto, a livello aggregato, per le annualità 2017, 2018, 2019 e 2020, circa la variazione della remunerazione complessiva dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in allora in carica.

Remunerazione del Consiglio di Amministrazione a livello aggregato			
2017	2018	2019	2020
54.191,42	218.315,08	228.958,9	227.581,97

Remunerazione Collegio Sindacale a livello aggregato			
2017	2018	2019	2020
14.997,26	46.000	46.000	46.000

Nella tabella, di seguito riportata sono contenute le informazioni di confronto per le annualità 2017, 2018, 2019 e 2020, circa la variazione della remunerazione di ciascun Amministratore e Sindaco per il quale le informazioni di dettaglio sono fornite nominativamente nella presente sezione della Relazione.

Remunerazione Variazione annua				
Amministratori	2017	2018	2019	2020
Cuttica Luigi Stefano	0	125.000	125.000	117.254,1
Cioni Irene	0	15.000	26.945,21	50.491,8
Marconi Lorenzo	0	50.000	38.054,79	22.254,1
Enrica Maria Ghia	0	0	0	10.327,87
Roger Olivieri	0	0	3.890,41	20.000
Elena Elda Lina Melchioni	0	2.547,95	20.000	7.254,1
Sindaci				
Lenotti Michele	5.868,49	18.000	18.000	18.000
Croci Silvia	4.564,38	14.000	14.000	14.000
Rodanò Massimo	4.564,38	14.000	14.000	14.000

Variazione dei risultati della Società

Nella tabella, di seguito riportata, sono fornite le informazioni di confronto per le annualità 2017, 2018, 2019 e 2020, circa i risultati conseguiti a livello separato dalla Società.

Risultato netto conseguito a livello separato dalla Società			
2017	2018	2019	2020
- 903.965 €	- 916.726 €	- 2.269.649 €	- 975.277 €

Remunerazione annua lorda media parametrata sui dipendenti a tempo pieno di Gequity

Nella tabella di seguito riportata vengono fornite le informazioni di confronto per le annualità 2017, 2018, 2019 e 2020 circa la remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno di Gequity S.p.A. che risultano essere diversi rispetto ai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

Remunerazione annua lorda media parametrata sui dipendenti a tempo pieno di Gequity			
2017	2018	2019	2020
49.414 €	18.691 €	46.927 €	28.195 €

SECONDA PARTE

Nelle **Tabelle 1A, 1B e 1C** di seguito riportate sono indicati analiticamente e nominativamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2020, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società ad agli Amministratori e ai Sindaci, e in forma aggregata dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo.

Nella **Tabella 2** di seguito riportata sono indicate le partecipazioni detenute nel periodo 1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2020 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 2020 la struttura della Società non ha annoverato la figura di un Direttore Generale.

TABELLA 1A - Compensi corrisposti / maturati dai componenti dell'organo di amministrazione nell'Esercizio 2020*

(A)+B1.016	(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 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.	01/01/2020 - 26/06/2020	Approvazione bilancio 2019	7,3	53,2	-	-	-	-	-	60,5	-	-
Cuttica Luigi Stefano	Presidente e Amministratore Delegato.	26/06/2020 - 31/12/2020	Approvazione bilancio 2022	7,7	49,1	-	-	-	-	-	56,8	-	-
Cioni Irene	Amministratore Delegato	01/01/2020 - 26/06/2020	Approvazione bilancio 2019	7,3	9,7	-	-	-	-	-	16,9	-	-
Cioni Irene	Amministratore Delegato	26/06/2020 - 31/12/2020	Approvazione bilancio 2022	7,7	25,8	-	-	-	-	-	33,6	-	-
Marconi Lorenzo	Amministratore Delegato	01/01/2020 - 26/06/2020	Approvazione bilancio 2019	7,3	7,3	-	-	-	-	-	14,5	-	-
Marconi Lorenzo	Amministratore	26/06/2020 - 31/12/2020	Approvazione bilancio 2022	7,7	-	-	-	-	-	-	7,7	-	-
Melchioni Elena Elda Lina	Amministratore Indipendente	01/01/2020 - 26/06/2020	Approvazione bilancio 2019**	7,3	-	2,4	-	-	-	-	9,7	-	-
Olivieri Roger	Amministratore Indipendente	01/01/2020 - 26/06/2020	Approvazione bilancio 2019	7,3	-	2,4	-	-	-	-	9,7	-	-
Olivieri Roger	Amministratore Indipendente	26/06/2020 - 31/12/2020	Approvazione bilancio 2022	7,7	-	2,6	-	-	-	-	10,3	-	-
Enrica Maria Ghia	Amministratore Indipendente	26/06/2020 - 31/12/2020	Approvazione bilancio 2022	7,7	-	2,6	-	-	-	-	10,3	-	-
Totale				75,0	145,0	10,0	-	-	-	-	230,0	-	-

* si precisa che i compensi, per l'esercizio 2020, per gli Amministratori risultano maturati e non ancora corrisposti; con riguardo ai Signori Cuttica, Marconi e Cioni il pagamento è stato differito per volontà dei medesimi, considerata la situazione economica della Società.

** la Dr.ssa Melchioni è cessata dalla carica in data 26 giugno 2020.

TABELLA 1B - Compensi corrisposti / maturati dai componenti dell'organo di controllo nell'Esercizio 2020*

(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 partecipazione 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	01/01/2020 - 26/06/2020	Approvazione bilancio 2019	8,7	-	-	-	-	-	-	8,7	-	-
Lenotti Michele	Presidente	26/06/2020 - 31/12/2020	Approvazione bilancio 2022	9,3	-	-	-	-	-	-	9,3	-	-
Croci Silvia	Sindaco Effettivo	01/01/2020 - 26/06/2020	Approvazione bilancio 2019	6,8	-	-	-	-	-	-	6,8	-	-
Croci Silvia	Sindaco Effettivo	26/06/2020 - 31/12/2020	Approvazione bilancio 2022	7,2	-	-	-	-	-	-	7,2	-	-
Rodanò Massimo	Sindaco Effettivo	01/01/2020 - 26/06/2020	Approvazione bilancio 2019	6,8	-	-	-	-	-	-	6,8	-	-
Rodanò Massimo	Sindaco Effettivo	26/06/2020 - 31/12/2020	Approvazione bilancio 2022	7,2	-	-	-	-	-	-	7,2	-	-
Totale				46,0	-	-	-	-	-	-	46,0	-	-

* si precisa che i compensi per l'esercizio 2020 per i Sindaci risultano maturati e non ancora corrisposti.

TABELLA 1C - Compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo Gequity nell'Esercizio 2020

(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 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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con Responsabilità Strategiche n. 3	-	-	-	241.838,3	-	-	-	-	-	241.838,3	-	-
* compensi fissi in forma aggregata												

TABELLA 2 – Partecipazioni dei componenti degli organi amministrativo e di controllo nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e Cognome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni/quote Possedute al 31/12/2020	Numero azioni acquistate nel 2020	Numero azioni/quote Vendute nel 2020	Numero azioni possedute al 31/12/2020	Titolo di possesso
<u>Amministratori</u>							
Cuttica Luigi Stefano	Presidente e Amministratore Delegato	Gequity	-	-	-	-	-
Cioni Irene	Amministratore Delegato	Gequity	-	-	-	-	-
Marconi Lorenzo	Amministratore	Gequity	-	-	-	-	-
Enrica Maria Ghia	Amministratore Indipendente	Gequity	-	-	-	-	-
Roger Olivieri	Amministratore Indipendente	Gequity	-	-	-	-	-
Elena Elda Lina Melchioni*	Amministratore Indipendente	Gequity	-	-	-	-	-
<u>Sindaci</u>							
Lenotti Michele	Presidente	Gequity	-	-	-	-	-
Croci Silvia	Sindaco Effettivo	Gequity	-	-	-	-	-
Rodanò Massimo	Sindaco Effettivo	Gequity	-	-	-	-	-
<u>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</u>							
Dirigenti con Responsabilità Strategiche n.3	-	Gequity	-	-	-	-	-
* cessata dalla carica in data 26 giugno 2020							