



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

**2022**

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: 23 maggio 2022*

## SOMMARIO

<b>Definizioni .....</b>	<b>4</b>
<b>Premessa .....</b>	<b>7</b>
<b>SEZIONE I .....</b>	<b>8</b>
<b>Politica di Remunerazione 2022 .....</b>	<b>8</b>
<b>1. La Governance del processo di remunerazione .....</b>	<b>8</b>
1.1. Gli Organi e i soggetti coinvolti.....	8
1.2 Comitato per la Remunerazione e per le Nomine.....	9
1.3 Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica.....	12
1.4 Processo di definizione e approvazione della Politica .....	12
<b>2. Principi e finalità della Politica di Remunerazione .....</b>	<b>12</b>
2.1 Finalità.....	12
2.2 Principi Generali.....	13
2.3 Ambito di applicazione .....	13
2.4 Cambiamenti rispetto all'Esercizio 2021 .....	14
<b>3. Descrizione della Politica .....</b>	<b>14</b>
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 .....	19
3.5 Componente variabile di medio-lungo periodo .....	19
3.6 Benefici non monetari.....	20
3.7 Coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	20
3.8 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto e Trattamento di fine mandato.....	20
<b>4. Durata della Politica in materia di remunerazione e procedura derogatoria in circostanze speciali .....</b>	<b>21</b>
<b>SEZIONE II .....</b>	<b>22</b>
<b>Compensi corrisposti nell'esercizio 2021 e altre informazioni .....</b>	<b>22</b>
<b>Prima Parte.....</b>	<b>22</b>
1.1 Compensi del Consiglio di Amministrazione .....	22
1.2 Compensi del Collegio Sindacale .....	23

1.3 Compensi del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ..... 24

1.4 Variazione Retributive ..... 24

**Seconda Parte ..... 26**

TABELLA 1A - Compensi corrisposti / maturati dai componenti dell'organo di amministrazione nell'Esercizio 2021\* ..... 27

TABELLA 1B - Compensi corrisposti / maturati dai componenti dell'organo di controllo nell'Esercizio 2021\* ..... 28

TABELLA 1C - Compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo Gequity nell'Esercizio 2021 ..... 28

TABELLA 2 – Partecipazioni dei componenti degli organi amministrativo e di controllo nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ..... 29

## 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 (Amministratore Delegato).
<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 di approvazione della presente Relazione sono Amministratori non Esecutivi della Società i signori Lorenzo Marconi e Roger Olivieri. Il dr. Roger Olivieri è Amministratore in possesso dei requisiti di indipendenza richiesti dalla legge. Il dr. Lorenzo Marconi ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Amministratore della Società con effetto dalla data della riunione del 23 maggio 2022, nel corso della quale il Consiglio di Amministrazione ha approvato la presente Relazione.
<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 Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..
<b>CEO</b>	Il Chief Executive Officer di Gequity S.p.A., Luigi Stefano Cuttica, nominato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 giugno 2020.
<b>Cod. civ./ c.c.</b>	Il codice civile.
<b>Codice CG</b>	Codice di Corporate Governance delle società quotate predisposto dal Comitato per la Corporate Governance, promosso da Borsa Italiana S.p.A. (ed. gennaio 2020).
<b>Collegio Sindacale o CS</b>	Il "Collegio Sindacale" di Gequity S.p.A..
<b>Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate</b>	Il "Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate" di Gequity S.p.A..

<b>Comitato per la Remunerazione e per le Nomine</b>	Il “Comitato per la Remunerazione e per le Nomine” 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>	<p>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).</p> <p>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.). Il CFO di Gruppo (Chief Financial Officer) ha cessato il suo rapporto di lavoro all’interno del Gruppo a far data dal 30 aprile 2022.</p>
<b>Dirigente Preposto:</b>	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).
<b>Esercizio 2021:</b>	Esercizio dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021.
<b>Esercizio 2022:</b>	Esercizio dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022.
<b>Gequity S.p.A. o Gequity o Società</b>	Gequity S.p.A., con sede legale in Milano, via Corso XXII Marzo n. 19, C.F. e P.IVA 00723010153.

<b>Gruppo Gequity o Gruppo</b>	Gequity e le società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del cod. civ.
<b>Politica di Remunerazione o Politica</b>	La politica adottata da Gequity per l'esercizio 2022 per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dell'eventuale Direttore Generale.
<b>Procedura OPC</b>	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 da ultimo modificata in data 24 giugno 2021, in vigore dal 1° luglio 2021.
<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 "Relazione sulla remunerazione" 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 in data 23 maggio 2022, 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.

Il Consiglio non ha potuto avvalersi nella predisposizione della Relazione, nonché della Politica di Remunerazione del supporto del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, nominato in data 26 giugno 2020, in quanto, come già ampiamente illustrato nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari 2021, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 2 maggio 2022, che sarà resa disponibile sul sito della Società all'indirizzo [www.gequity.it](http://www.gequity.it) (sezione Governance / Relazioni sul Governo e gli assetti proprietari), il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine e il Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate, composti entrambi dagli Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti avv. Enrica Maria Ghia e dr. Roger Olivieri, hanno svolto regolarmente i loro compiti e funzioni sino al 30 dicembre 2021, data di efficacia delle dimissioni dell'avv. Ghia da tutti gli incarichi ricoperti nella Società.

Come è noto, l'istituzione di entrambi i predetti Comitati è venuta meno a seguito della delibera di revoca dell'adesione della Società al Codice di Corporate Governance assunta dal Consiglio di Amministrazione in data 1° aprile 2022.

La Relazione è suddivisa in due sezioni ed illustra:

- nella **Sezione I**, la Politica di Remunerazione adottata da Gequity per l'Esercizio 2022 per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, (distinguendo tra Amministratori Esecutivi e Amministratori non esecutivi), del Collegio Sindacale, dell'eventuale 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 2021, come le revisioni proposte dalla stessa tengano conto del voto e delle valutazioni espressi dagli azionisti in occasione dell'Assemblea svoltasi in data 28 giugno 2021 che, tra l'altro, ha approvato la Politica di Remunerazione 2021;
- nella **Sezione II**, i compensi corrisposti nell'Esercizio 2021, 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 28 giugno 2021 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 2021, 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](http://www.gequity.it), nella sezione "Governance/Assemblee degli Azionisti", nonché nel meccanismo di stoccaggio centralizzato denominato "eMarket Storage", consultabile all'indirizzo [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com).

## SEZIONE I

### POLITICA DI REMUNERAZIONE 2022

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione relativa all'Esercizio 2022, adottata dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 maggio 2022 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 ed alle disposizioni 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](http://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 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) 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) definisce una politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che risulti determinata in modo da contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società e ne monitora la concreta applicazione, valutandone periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva; (ii) valuta come tenere conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società nella determinazione della Politica; (iii) 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; (iv) 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; (v) 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, laddove istituiti; (vi) approva la Relazione sulla Remunerazione predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti; (vii) predispone 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; (viii) predispone gli eventuali piani di incentivazione a medio – lungo termine “cash” e ne cura la loro attuazione.

In linea con la *governance* della Società il Consiglio di Amministrazione inoltre: (ix) 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; (x) approva i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; (xi) definisce, sentito il Collegio Sindacale, la struttura della remunerazione del Responsabile della funzione *Internal Audit*; (xii) valuta il voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti in tema di Relazione sulla Remunerazione.

**Gli Amministratori Delegati:** (i) sottopongono al Consiglio di Amministrazione proposte di eventuali piani di incentivazione a medio-lungo termine, inclusi eventuali piani basati su strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano il Consiglio 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 Consiglio di Amministrazione 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 con la Politica di Remunerazione della Società.

## ***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 neo eletto 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.

A seguito della nota delibera di adesione al Codice di Corporate Governance, assunta in data 24 novembre 2021, nella riunione del 15 dicembre 2021, il Consiglio di Amministrazione ha confermato l'istituzione del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, attribuendo al

medesimo tutte le funzioni propositive e consultive in materia di remunerazione indicate dall'articolo 5 del Codice CG ed in particolare dalla Raccomandazione n. 25.

Il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine ha cessato di svolgere le proprie funzioni a decorrere dal 30 dicembre 2021 per le ragioni ben note e la sua istituzione è venuta meno a seguito della delibera di revoca dell'adesione al Codice CG, assunta il 1° aprile 2022.

#### • COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

Nel corso dell'Esercizio 2021 e sino alla data del 30 dicembre 2021, ha operato il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, nominato da ultimo in data 26 giugno 2020.

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. dell'allora vigente Codice di Autodisciplina: Enrica Maria Ghia (Presidente) ed Roger Olivieri.

Il mandato del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine sarebbe dovuto scadere con l'Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2022.

Alla data della Relazione l'istituzione del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine è venuta meno per le ragioni già esposte in precedenza.

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., sono stati da ultimi verificati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14 aprile 2022.

La composizione, i compiti e il funzionamento del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine sono stati disciplinati dapprima dal Codice di Autodisciplina e successivamente dal Codice di Corporate Governance.

#### • 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 previgente Codice di Autodisciplina. In dettaglio, sono state in allora attribuite a tale Comitato le seguenti funzioni:

- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati e formulare al consiglio di amministrazione proposte in materia;
- presentare proposte o esprimere pareri al consiglio di amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Nella riunione del 15 dicembre 2021 sono stati attribuiti a tale Comitato le funzioni propositive e consultive in materia di remunerazione indicate dall'articolo 5 del Codice CG ed in particolare dalla Raccomandazione n. 25. In dettaglio, in data 15 dicembre 2021 sono stati attribuiti i seguenti compiti: a) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione; b) presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; c) monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo

raggiungimento degli obiettivi di performance; d) valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management.

Il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine ha esercitato le funzioni e i compiti previsti dapprima dal Codice di Autodisciplina e successivamente dal Codice di Corporate Governance, sino alla data del 30 dicembre 2021.

\*\*\*

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 e sino alla data del 30 dicembre 2021, il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine si è riunito 4 volte.

Le riunioni del Comitato – sempre coordinate dal Presidente – hanno registrato la regolare ed assidua partecipazione dei consiglieri membri del medesimo (la partecipazione di ciascun componente alle riunioni tenute nel corso dell'Esercizio 2021 è indicata nella Tabella 2 allegata alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, che sarà resa disponibile sul sito [www.gequity.it](http://www.gequity.it) nella sezione "Governance/Relazioni sul governo societario e gli assetti proprietari").

Tali riunioni del Comitato hanno avuto una durata media di circa 58 minuti.

Alle predette riunioni del Comitato ha preso parte il Collegio Sindacale (in persona del suo Presidente).

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.

Il Comitato inoltre ha supportato il Consiglio di Amministrazione nel processo di adesione al Codice CG, nelle materie di propria competenza, esprimendo le proprie considerazioni e valutazioni al riguardo.

Tutte le riunioni del Comitato che si svolte nell'esercizio di riferimento sono state regolarmente verbalizzate.

Nello svolgimento delle sue funzioni, è stata riconosciuta al Comitato per la Remunerazione e per le Nomine 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 2021 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***

Essendo nel frattempo venuta meno l'istituzione del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, la Politica di Remunerazione 2022 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione senza il supporto del predetto Comitato, 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 vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, 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.

## **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, degli eventi bellici che hanno coinvolto direttamente l'Ucraina e la Russia ed indirettamente l'Europa, della crescita dei prezzi di acquisto e dei progressivi aggiustamenti delle normative vigenti, la previsione di obiettivi di lungo termine viene rinviata alla fase di consolidamento del progetto di sviluppo delle attività delle Società previsto nel piano industriale 2022-2026 approvato in data 23 maggio 2022, piano che si basa anche sulle indicazioni ottenute nel 2020 dall'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. Di norma la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e del *management* in generale è 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. Per le ragioni illustrate nel prosieguo della Relazione, la presente Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e del *management* in generale sia composta da sole componenti fisse, di importo invariato rispetto a quanto già determinato nella Politica di Remunerazione 2021.

## 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, correlata al raggiungimento di obiettivi di *performance* aziendale di Gruppo, non è contemplata nella presente Politica di Remunerazione; ciò in quanto è stata condivisa a livello consiliare, nella riunione del 23 maggio 2022, la proposta degli Amministratori Esecutivi di non prevedere il riconoscimento di una componente variabile anche di breve periodo della remunerazione che, laddove maturata, avrebbe inciso seppur in maniera residuale sulla situazione economica della Società, togliendo risorse che diversamente avrebbero potuto rimanere a beneficio della Società medesima;
- (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 2021;
- (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, 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 gli Amministratori Unici delle società controllate (HRD Training Group S.r.l. e RR Brand S.r.l.).

#### ***2.4 Cambiamenti rispetto all'Esercizio 2021***

I principi della Politica di Remunerazione e gli strumenti utilizzati sono rimasti invariati rispetto all'Esercizio 2020, fatta eccezione per (i) la revisione del sistema retributivo previsto in capo ad Amministratori Esecutivi, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riguardo alla sola componente variabile di breve periodo della remunerazione, (ii) l'aggiornamento dei prospetti, (iii) l'adeguamento rispetto a quanto raccomandato dal Presidente del Comitato per la Corporate Governance (il "Presidente del CCG") in materia di politiche di remunerazione.

In particolare, come sopra anticipato, la revisione del sistema retributivo previsto in capo ad Amministratori Esecutivi, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche nasce dalla proposta formulata dagli Amministratori Esecutivi, nella seduta consiliare del 23 maggio 2022, anche alla luce dei risultati conseguiti al 31 dicembre 2021, approvati dal Consiglio di Amministrazione in pari data. Invero, anche in considerazione dell'andamento negativo registrato dalla Società, che ha chiuso l'Esercizio 2021 con una perdita di Euro 2.081.572,00, gli Amministratori Esecutivi hanno proposto al Consiglio di non prevedere nella Politica di Remunerazione 2022, diversamente da quanto fatto finora, il riconoscimento di una componente variabile anche di breve periodo della remunerazione; ciò nell'esclusivo interesse della Società e a maggior tutela della stessa, al solo scopo di garantire una minore incidenza dei propri compensi sulla situazione economica dell'Emittente. Tale proposta, condivisa a livello consiliare, è stata formalizzata in sede di redazione della presente Politica di Remunerazione, togliendo la previsione di una componente variabile anche di breve periodo della remunerazione di Amministratori Esecutivi, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche. A ciò si aggiunge il fatto che gli Amministratori Esecutivi, sempre nella seduta del 23 maggio 2022, si sono formalmente impegnati a rinunciare al compenso fisso per la carica di Amministratore (pari ad Euro 15.000,00 lordi annui), relativo all'ultima annualità del loro mandato, che scade con l'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022, laddove, in sede di approvazione del prossimo bilancio che si chiuderà al 31 dicembre 2022, non sia realizzato il Piano di Cassa 2022. Come è noto, il Piano di Cassa 2022, approvato dal Consiglio nella medesima seduta, rappresenta il presupposto della continuità aziendale di Gequity S.p.A.. Da ultimo si evidenzia che gli Amministratori Esecutivi hanno già rinunciato in passato ai compensi maturati per l'esercizio 2017 e hanno deciso di posticipare il pagamento dei compensi maturati per gli esercizi successivi.

### **3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA**

La presente Politica di Remunerazione prevede che le componenti fisse 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 Comitato per la Corporate Governance, "oltre a ribadire l'opportunità di un miglioramento delle politiche nella definizione di regole chiare e misurabili per l'erogazione della componente variabile e delle eventuali indennità di fine carica, raccomanda di considerare adeguatamente la coerenza dei

parametri individuati per la remunerazione variabile con gli obiettivi strategici dell'attività di impresa e il perseguimento del successo sostenibile, valutando, se del caso, la previsione di parametri non finanziari. Con particolare riferimento ai parametri di remunerazione, legati al raggiungimento di obiettivi ambientali e sociali, il Comitato raccomanda alle Società di curare che tali parametri siano predeterminati e misurabili" 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 (i) revisione del sistema retributivo di Amministratori Esecutivi, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riguardo alla componente variabile di breve periodo della remunerazione, (ii) rinuncia degli Amministratori Esecutivi al compenso fisso per la carica di Amministratore, nei termini sopra descritti, (iii) 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 successivi, 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.

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 contenuta nella lettera del Presidente del CCG del 22 dicembre 2020; in dettaglio il Presidente del CCG ha esortato 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, 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 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 e il dr. Roger Olivieri (consigliere indipendente).

Si ricorda che il dr. Lorenzo Marconi ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Amministratore della Società durante la seduta consiliare del 23 maggio 2022, nel corso della quale è stata approvata la presente Relazione, con effetto dalla data della riunione medesima.

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.

Alla data della Relazione, essendo venuta meno l'istituzione dei Comitati endoconsiliari, il predetto compenso non risulta più attribuito ad alcun Amministratore.

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 non è riconosciuta alcuna componente variabile della remunerazione anche nei confronti di Amministratori Esecutivi, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per le ragioni sopra illustrate.

### 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;
- 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.

Per le ragioni sopra illustrate, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi si compone soltanto di 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 potrebbe in ogni caso 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;

In particolare, il Consiglio di Amministrazione del 23 luglio 2022 ha ritenuto, su proposta dell'allora 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

Non essendo riconosciuta una 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.

### **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 gli Amministratori Unici delle società controllate (HRD Training Group S.r.l. e RR Brand S.r.l.).

La remunerazione dell'eventuale Direttore Generale dovrà essere rappresentata da 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.

Parimenti la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è rappresentata da 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.

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 2022 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 stabilito al riguardo per gli Amministratori Esecutivi, non essendo prevista alcuna componente variabile della remunerazione anche nei confronti dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, non è contemplata 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.

\*\*\*\*\*

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.

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

Per le ragioni sopra illustrate, la presente Politica di Remunerazione non contempla una componente variabile di breve termine della remunerazione di Amministratori Esecutivi, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

Come sopra anticipato, 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.

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 specifici 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 2021 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 2021 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 28 giugno 2021 che si è espressa in senso favorevole in merito alla seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione 2021.

#### *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 dell'allora 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 successivi.

#### Remunerazione variabile di breve termine

Per l'Esercizio 2021 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 2021 fissati dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'Esercizio 2021 su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale.

Sulla base dei dati disponibili al 31 dicembre 2021 gli obiettivi di *performance* non sono stati raggiunti; pertanto la Società non procederà all'erogazione in favore degli Amministratori Esecutivi di alcun importo a titolo di componente variabile annuale della remunerazione per l'Esercizio 2021.

#### Benefici non monetari

Nell'Esercizio 2021 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 2021, la struttura della Società non ha annoverato al suo interno la figura di un Direttore Generale; diversamente sono risultati presenti quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche gli Amministratori Unici delle società controllate (HRD Training Group S.r.l. e RR Brand S.r.l.).

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 2021".

### ***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, 2020 e 2021, circa la variazione della remunerazione complessiva dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in allora in carica.

<b>Remunerazione Consiglio di Amministrazione dato aggregato</b>				
<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
54191,42	218315,08	228958,9	227581,97	230000

<b>Remunerazione Collegio Sindacale dato aggregato</b>				
<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
14997,26	46000	46000	46000	46000

Nella tabella, di seguito riportata sono contenute le informazioni di confronto per le annualità 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021, 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	2021
Luigi Stefano Cuttica	0	125000	125000	117254,1	110000
Irene Cioni	0	15000	26945,21	50491,8	65000
Lorenzo Marconi	0	50000	38054,79	22254,1	15000
Enrica Maria Ghia	0	0	0	10327,87	20000
Roger Olivieri	0	0	3890,41	20000	20000
Sindaci					
Lenotti Michele	5868,49	18000	18000	18000	18000
Croci Silvia	4564,38	14000	14000	14000	14000
Rodanò Massimo	4564,38	14000	14000	14000	14000

### Variazione dei risultati della Società

Nella tabella, di seguito riportata, sono fornite le informazioni di confronto per le annualità 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021, circa i risultati conseguiti a livello separato dalla Società.

Risultato netto conseguito a livello separato dalla Società				
2017	2018	2019	2020	2021
- 903.965 €	- 916.726 €	- 2.269.649 €	- 975.277 €	- 2.081.572

### 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, 2020 e 2021 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	2021
49.414 €	18.691 €	46.927 €	28.195 €	27.501 €

## SECONDA PARTE

Nelle **Tabelle 1A, 1B e 1C** di seguito riportate sono indicati analiticamente e nominativamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2021, 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 2021 – 31 dicembre 2021 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 2021 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 2021\***

(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
				Compensi fissi deliberati da Assemblea	Compensi per cariche particolari		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Cuttica Luigi Stefano	Presidente e Amministratore Delegato.	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2022*	15,0	95,0	-	-	-	-	-	<b>110,0</b>	-	-
Cioni Irene	Amministratore Delegato	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2022*	15,0	50,0	-	-	-	-	-	<b>65,0</b>	-	-
Marconi Lorenzo	Amministratore	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2022*	15,0	-	-	-	-	-	-	<b>15,0</b>	-	-
Olivieri Roger	Amministratore Indipendente	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2022	15,0	-	5,0	-	-	-	-	<b>20,0</b>	-	-
Enrica Maria Ghia	Amministratore Indipendente	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2022	15,0	-	5,0	-	-	-	-	<b>20,0</b>	-	-
<b>Totale</b>				<b>75,0</b>	<b>145,0</b>	<b>10,0</b>	-	-	-	-	<b>230,0</b>	-	-

\* si precisa che il pagamento dei compensi maturati per l'esercizio 2021 dai Signori Cuttica, Marconi e Cioni è stato differito per volontà dei medesimi, considerata la situazione economica della Società

**TABELLA 1B - Compensi corrisposti / maturati dai componenti dell'organo di controllo nell'Esercizio 2021\***

(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	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2022	18,0	-	-	-	-	-	-	18,0	-	-
Croci Silvia	Sindaco Effettivo	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2022	14,0	-	-	-	-	-	-	14,0	-	-
Rodanò Massimo	Sindaco Effettivo	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2022	14,0	-	-	-	-	-	-	14,0	-	-
<b>Totale</b>				<b>46,0</b>	-	-	-	-	-	-	<b>46,0</b>	-	-

**TABELLA 1C - Compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo Gequity nell'Esercizio 2021**

(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	-	-	-	96.761,0	-	-	-	-	-	96.761,0	-	-
* compensi fissi in forma aggregata												

Con riguarda alla tabella 1C si precisa che il dr. Filippo Aragone (CFO del Gruppo Gequity) ha cessato il suo rapporto di lavoro all'interno del Gruppo a far data dal 30 aprile 2022.

**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 31/12/2021	Numero azioni acquistate nel 2021	Numero azioni/quote Vendute nel 2021	Numero azioni possedute al 31/12/2021	Titolo di possesso
<b><u>Amministratori</u></b>							
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	-	-	-	-	-
<b><u>Sindaci</u></b>							
Lenotti Michele	Presidente	Gequity	-	-	-	-	-
Croci Silvia	Sindaco Effettivo	Gequity	-	-	-	-	-
Rodanò Massimo	Sindaco Effettivo	Gequity	-	-	-	-	-
<b><u>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</u></b>							
Dirigenti con Responsabilità Strategiche n.3	-	Gequity	-	-	-	-	-