

2022

Relazione sulla politica in materia di
remunerazione e sui compensi corrisposti

Approvata dal Consiglio di
Amministrazione

in data

18 Maggio 2022

Indice

Glossario.....	4
Premessa.....	6
Sezione I.....	
1 Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, dei componenti il Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	8
1.1 Procedure per l'adozione della Politica e attuazione della medesima.....	8
1.1.1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica	8
1.1.2 Assemblea degli Azionisti	8
1.1.3 Consiglio di Amministrazione	8
1.1.4 Comitato Nomine e Remunerazione	9
1.1.5 Amministratore Delegato di Gruppo.....	11
1.1.6 Direzione Risorse Umane di Gruppo	11
1.1.7 Collegio Sindacale e società di revisione.....	12
1.1.8 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione e indicazioni circa l'utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società	12
2 Caratteristiche della Politica sulla Remunerazione.....	13
2.1 Finalità perseguite con la Politica sulla Remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto alla Politica adottata in riferimento all'esercizio 2021	13
2.2 Modifiche apportate alla Politica sulla Remunerazione rispetto all'esercizio 2021	14
2.3 Compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione	14
2.3.1 Amministratori investiti di particolari cariche diversi dall'Amministratore Delegato.....	14
2.3.2 Amministratore Delegato.....	15
2.3.3 Amministratori non esecutivi e indipendenti	16
2.3.4 Comitati endoconsiliari.....	16
2.4 Compenso dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	17
2.5 Collegio Sindacale	17
2.6 Struttura della Remunerazione: componenti fisse e componenti variabili, obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.....	18
2.6.1 Componente Fissa.....	18
2.6.2 Componente Variabile	18
2.6.2.1 Componente Variabile a breve termine (MBO)	19
2.6.2.1.1 Payout MBO.....	20
2.6.2.1.2 Pagamento MBO	21
2.6.2.2 Componente variabile a lungo termine (LTI).....	22
2.6.3 Pay Mix.....	23
2.6.4 Emolumenti Straordinari.....	24
2.6.5 Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione ex post.....	25
2.6.6 Benefici non monetari.....	25
2.6.7 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro	26

2.6.8	Coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	27
2.6.9	Deroghe.....	27
Sezione II.....		
1 Compensi percepiti nell'esercizio 2021 dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale, nonché dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche		
1.1	Compensi Percepiti	29
1.1.1	Consiglio di Amministrazione	29
	<i>Amministratore Delegato</i>	29
1.1.2	Collegio Sindacale	29
1.1.3	Dirigenti con Responsabilità Strategica	30
1.2	Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.....	30
1.3	Deroghe alla Politica delle Remunerazioni relativa all'esercizio 2021.....	30
1.4	Applicazione di meccanismi di correzione ex post.....	30
1.5	Informazioni di confronto	30
1.6	Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla seconda Sezione della Relazione dell'esercizio precedente	31
Tabelle di sintesi		
	Tabella I. Compensi 2021 per i componenti degli organi di Amministrazione PRES, AD, CRO e dei Consiglieri.....	34
	Tabella II. Compensi 2021 per i componenti del Collegio Sindacale.....	34
	Tabella III. Compensi 2021 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	35

Glossario

Amministratori o Consiglieri

I membri del Consiglio di Amministrazione.

Amministratori esecutivi

Gli Amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione.

Clausole di claw-back

Intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere – entro il termine legale di prescrizione la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o falsati ovvero nei casi di frode o in relazione a comportamenti dolosi o colposi posti in essere in violazione di norme anche di carattere regolamentare nonché di regolamenti aziendali, a condizione che la verifica dei predetti presupposti avvenga sulla base di dati accertati in modo comprovato dalle competenti Funzioni aziendali o dall'autorità giudiziaria. Analogamente, in ottemperanza ai principi etici del Gruppo, sarà richiesta la restituzione dell'incentivo erogato nel caso in cui gli obiettivi associati agli incentivi dovessero essere acquisiti attraverso comportamenti in violazione di norme di legge in tema di corruzione e di reati societari che comportino la responsabilità amministrativa della Società, ai sensi degli artt. 25 e 25-ter D. Lgs. 231/01.

Codice di Corporate Governance o Codice

Il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la Corporate Governance, promosso, oltre che da Borsa Italiana S.p.A., da ABI, Ania, Assonime, Confindustria e Assogestioni.

Comitato Nomine e Remunerazione (CNR)

Il Comitato Nomine e Remunerazione istituito dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi del Codice di Corporate Governance.

Consiglio di Amministrazione o Consiglio

Il Consiglio di Amministrazione di Trevi Finanziaria Industriale S.p.A..

Dirigenti con Responsabilità Strategica

Quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli Amministratori (esecutivi o meno) della società stessa.

EBITDA

L'utile al lordo degli interessi passivi, delle imposte, delle svalutazioni e degli ammortamenti su beni materiali e immateriali.

Indice di sostenibilità

Lo strumento che consente di misurare il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità che la Società si è data, coniugati e/o in aggiunta a quelli della performance economico finanziaria, al fine di allinearsi alle crescenti aspettative della comunità finanziaria sullo sviluppo sostenibile.

MBO

Management by Objectives ovvero la componente variabile di breve termine della retribuzione consistente in un premio annuale in denaro da erogarsi sulla base del raggiungimento di obiettivi annuali prefissati.

Obiettivo al target

Livello standard di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto a ottenere il 100% dell'incentivo (salvo altri parametri moltiplicativi o discrezionali).

Piano LTI

Il Piano di Incentivazione a Medio-Lungo Termine 2020-2022 approvato dall'Assemblea del 30 dicembre 2020.

Documento Informativo relativo ai Piani LTI

Documento di informazione sul sistema di incentivazione variabile a medio-lungo termine che prevede l'assegnazione gratuita a favore dei beneficiari di diritti a ricevere un bonus diviso in una parte di strumenti finanziari e una parte cash, in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di performance.

Relazione o Relazione sulla Remunerazione

Indica la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Premessa

La Politica sulla Remunerazione 2022, definita nel rispetto dei fondamentali principi di equità, trasparenza, meritocrazia e sostenibilità, ha la finalità prevalente di:

- perseguire il successo sostenibile a lungo termine della Società;
- attrarre, motivare e trattenere all'interno della Società le risorse strategiche in possesso delle qualità tecniche e delle competenze professionali richieste per il proficuo perseguimento dei target del Gruppo Trevi;
- allineare gli interessi del Management a quelli degli Azionisti e degli altri Stakeholder in un orizzonte di medio-lungo periodo promuovendo così una sostenibilità a lungo termine della Società.

La Politica di Remunerazione rappresenta, altresì, uno strumento fondamentale per fidelizzare, consolidare e rendere coeso rispetto alle strategie aziendali un team manageriale orientato al perseguimento degli obiettivi e così pronto a cogliere le nuove sfide e opportunità, ai fini di un ulteriore miglioramento del posizionamento competitivo della Società.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, la Relazione è suddivisa in due sezioni:

Prima Sezione: illustra la Politica adottata dal Gruppo Trevi in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale, ove nominato, degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei componenti del Collegio Sindacale, con riferimento all'esercizio 2022 nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica; in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, tale sezione è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti.

Seconda Sezione: fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai soggetti destinatari della Politica nell'esercizio 2021[, e include la Tabella n. 1 e la Tabella n. 2 previste dall'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti, che riportano le partecipazioni, detenute nella Società e nelle sue controllate, dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità all'art. 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti][]; in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, tale sezione è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti.

Sezione I

1 Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, dei componenti il Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

1.1 Procedure per l'adozione delle Politica e attuazione della medesima.

1.1.1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica

In relazione alla governance dei sistemi di remunerazione, in questo documento sono riportate le attività di gestione e le relative responsabilità distinte in base al ruolo di ciascuno degli organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica in materia di remunerazione, sia per i componenti degli organi di Amministrazione che per quelli di Controllo.

1.1.2 Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti:

- delibera circa la determinazione del compenso di amministratori e sindaci all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato, sino a diversa determinazione dell'Assemblea medesima;
- delibera sugli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, Direttori Generali, ove nominati, dipendenti, collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF;
- delibera, con voto vincolante, sulla prima sezione della Relazione e con voto non vincolante sulla seconda sezione della stessa.

1.1.3 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- determina, su proposta del CNR, la remunerazione degli Amministratori con deleghe e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, sentito il Collegio Sindacale;

- definisce la politica della Società in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali, ove nominati, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, in conformità con la normativa vigente e con il Codice di Corporate Governance;
- su proposta del CNR, approva la Relazione sulla Remunerazione e la sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 123-ter TUF;
- approva i piani di incentivazione di lungo periodo LTI e relativi obiettivi per l'Amministratore Delegato, gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;
- attua, con il supporto del CNR, gli eventuali piani di compensi basati sull'assegnazione di azioni o altri strumenti finanziari, deliberati dall'Assemblea degli Azionisti;
- verifica, con il supporto del CNR, il raggiungimento degli obiettivi dei piani LTI e ne autorizza, se del caso, il pagamento;
- è responsabile delle eventuali modifiche alla politica in materia di remunerazione che ritiene utili o necessarie secondo quanto previsto dal punto 2.6.10 che segue;
- approva annualmente il regolamento relativo agli MBO dell'AD, degli Amministratori Esecutivi, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;
- assegna annualmente, con il supporto del CNR, gli obiettivi di MBO all'Amministratore Delegato e ad altri Amministratori Esecutivi;
- verifica annualmente, con il supporto del CNR, il raggiungimento degli obiettivi di MBO dell'AD e degli altri Amministratori Esecutivi e ne autorizza, se del caso, il pagamento.

1.1.4 Comitato Nomine e Remunerazione

Il CNR è costituito dai seguenti Amministratori non esecutivi e indipendenti ai sensi del Codice di Corporate Governance e del TUF:

- Elisabetta Oliveri (Presidente)
- Cristina Finocchi Mahne
- Alessandro Piccioni

Il CNR si riunisce con cadenza periodica per l'espletamento delle proprie funzioni e dei compiti ad esso assegnati dal Consiglio di Amministrazione ed è validamente riunito in presenza della maggioranza dei componenti in carica. Il Presidente del CNR convoca e presiede le riunioni. Il CNR dispone delle risorse necessarie per l'efficace svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito di un budget di spesa annuo approvato dal Consiglio di Amministrazione. Il CNR, attraverso le Funzioni Aziendali, accede alle informazioni della Società necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e, ove lo reputi necessario, può ricorrere a consulenti esterni che assicurano l'indipendenza di giudizio.

Alle riunioni del CNR sono invitati a partecipare il Presidente del Collegio Sindacale e gli altri Sindaci effettivi, il Responsabile della funzione Risorse Umane e Organizzazione della Società e possono partecipare, su invito del CNR per il tramite del Presidente e in relazione agli argomenti oggetto di trattazione, altri soggetti, inclusi i componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e dipendenti della Società o di Società del Gruppo.

Al fine di sterilizzare eventuali conflitti di interesse, in conformità con quanto previsto dalla Raccomandazione n. 26 del Codice di *Corporate Governance*, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengano formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti i Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato svolge i compiti attribuiti dal Codice al Comitato per la remunerazione e a quello per le nomine, nonché quelli ulteriori attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare:

- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Remunerazione e, in particolare, la Politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per la sua presentazione all'Assemblea degli Azionisti;
- valuta 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 dall'Amministratore Delegato; formula al consiglio di amministrazione raccomandazioni in materia;
- presenta proposte o esprime pareri al consiglio di amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla scelta degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.
- esamina il contenuto del voto in tema di Relazione sulla Remunerazione espresso dall'Assemblea degli Azionisti nel precedente esercizio finanziario ed esprime un parere al Consiglio di Amministrazione;
- formula le proposte relative alla remunerazione dei componenti dei comitati di Amministratori costituiti dal Consiglio.

Le Riunioni del CNR sono regolarmente verbalizzate e il Presidente del CNR ne dà informazione alla prima riunione utile del Consiglio di Amministrazione.

Le attività del Comitato sono disciplinate da un apposito Regolamento, che recepisce i principi e i criteri applicativi raccomandati dal Codice di Corporate Governance.

La presente politica, proposta dal Comitato per la Remunerazione, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 18 maggio 2022.

1.1.5 Amministratore Delegato di Gruppo

L'Amministratore Delegato di Gruppo, nell'ambito della politica sulla remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea dei Soci:

- annualmente, con il supporto del Direttore Organizzazione e Risorse Umane, analizza la situazione delle retribuzioni fisse dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo al fine di renderla allineata al mercato e alle performance individuali;
- definisce ed assegna, con il supporto del Direttore Organizzazione e Risorse, eventuali Retention bonus, Entry Bonus o Success Bonus (coerentemente con quanto previsto al punto 2.6.4 che segue) per figure chiave per l'azienda;
- approva la proposta di regolamento MBO predisposta dalla Direzione Risorse Umane da sottoporre alla verifica del CNR e successivamente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- propone i target economico-finanziari degli MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche da sottoporre a verifica del CNR;
- assegna ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e del Gruppo gli obiettivi strategici e individuali relativi agli MBO.
- valuta, con il supporto del CFO e del Direttore Organizzazione e Risorse Umane, il raggiungimento degli obiettivi di performance legati al sistema MBO per i Dirigenti con Responsabilità Strategica e ne convalida i risultati.

1.1.6 Direzione Risorse Umane di Gruppo

La Direzione Risorse Umane di Gruppo collabora alla definizione delle politiche retributive provvedendo all'analisi della normativa di riferimento, all'esame specifico dei CCNL e degli accordi integrativi in essere nonché allo studio delle tendenze e delle prassi di mercato in tema di sistemi retributivi ed incentivanti.

In aggiunta, eventualmente anche con il supporto delle funzioni aziendali interessate:

- si occupa della definizione del sistema di valutazione del personale, coordina l'attuazione del processo, supporta l'Amministratore Delegato nella valutazione dei risultati relativi ai Direttori Generali, ove nominati, e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;
- nel rispetto della politica di remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea dei Soci e tenuto conto delle best practices di mercato, predispone annualmente le proposte di variazione delle retribuzioni fisse per i Direttori Generali, ove nominati, e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, e le sottopone all'approvazione dell'Amministratore Delegato;
- si occupa della definizione dei possibili indicatori di performance da utilizzare per la stima della componente variabile (MBO annuale) da sottoporre alla valutazione dell'Amministratore Delegato;
- realizza analisi statistiche sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'azienda rispetto al mercato di riferimento;
- supporta il CNR nella definizione e nell'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione nel rispetto dei criteri di equità e di trasparenza e delle best practices di mercato;
- accerta l'impatto derivante da un eventuale aggiornamento delle politiche retributive sul sistema di remunerazione in essere, evidenziando eventuali criticità.

1.1.7 Collegio Sindacale e società di revisione

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale, che partecipa regolarmente alle riunioni del CNR attraverso il Presidente o un Sindaco effettivo da lui stesso indicato, esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 c.c., verificandone altresì la coerenza con la politica generale adottata dalla Società.

Il Collegio Sindacale nell'anno 2021 è stato così composto:

- Marco Vicini Presidente del Collegio Sindacale
- Raffaele Ferrara Sindaco Effettivo
- Mara Pierini Sindaco Effettivo

Come previsto dal comma 8-bis dell'articolo 123-ter del TUF, la società di revisione verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della seconda sezione della Relazione.

1.1.8 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione e indicazioni circa l'utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società

Nella predisposizione della presente politica di remunerazione la Società non si è avvalsa dell'ausilio di esperti indipendenti. Si segnala che, nel corso del 2020, è stata svolta una attività di pesatura delle posizioni con il

supporto della società di consulenza Korn Ferry Hay Group, finalizzata alla valutazione della politica retributiva della Società, applicata all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al fine di verificarne il posizionamento retributivo rispetto all'analisi del mercato Executive Italia sviluppata da Korn Ferry Hay Group e quindi di perseguirne gradualmente il relativo allineamento rispetto alla mediana di mercato.

2 Caratteristiche della Politica sulla Remunerazione

2.1 Finalità perseguite con la Politica sulla Remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto alla Politica adottata in riferimento all'esercizio 2021

La politica sulla remunerazione, sottoposta all'Assemblea degli azionisti per approvazione con voto vincolante, definisce i principi e le linee guida per la determinazione dei trattamenti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché i criteri di riferimento per la definizione della remunerazione del *management* del Gruppo (Dirigenti con Responsabilità Strategiche), in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

La politica intende attrarre, motivare e trattenere risorse dotate delle qualità professionali per svolgere gli incarichi e adempiere alle responsabilità assegnate attraverso prestazioni di eccellenza ed allineare gli interessi del management con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti e per l'Azienda in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Nella definizione del sistema di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e del Gruppo, sono stati considerati tutti gli elementi utili alla definizione delle politiche di contenimento del rischio di perdita di know-how sia strategico che tecnico, dello sviluppo economico/finanziario di medio-lungo periodo, della cultura dell'Azienda e delle politiche di sostenibilità da questa messe in atto.

La determinazione dei compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategica è conforme ai benchmark di mercato per le posizioni equivalenti, forniti da Korn Ferry nell'indagine Retributiva Top Executive Italia.

La determinazione dei compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategica è coerente con la politica generale delle retribuzioni dei dipendenti della Società, che prevede il posizionamento retributivo tra la mediana ed il terzo quartile, rispetto ai benchmark forniti da Korn Ferry per il mercato generale, per posizioni equivalenti.

2.2 Modifiche apportate alla Politica sulla Remunerazione rispetto all'esercizio 2021

La Politica sulla Remunerazione per l'anno 2022 non presenta variazioni rispetto alla politica per l'anno 2021. Non si sono registrate indicazioni provenienti dagli Azionisti da considerare ai fini della presente Relazione.

2.3 Compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di TREVI – Finanziaria Industriale S.p.A. in carica alla data attuale di approvazione della presente relazione, è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 30 settembre 2019, per gli esercizi 2019 – 2020 – 2021 con mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021. Il Consiglio in carica è composto da undici membri.

L'Assemblea degli Azionisti ha attribuito un compenso annuo lordo complessivo al Consiglio di Amministrazione di euro 890.000, con un compenso base per Consigliere di euro 40.000.

Agli Amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle funzioni, mentre non è prevista l'attribuzione di gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari.

2.3.1 Amministratori investiti di particolari cariche diversi dall'Amministratore Delegato

Nell'ambito del compenso complessivo definito dall'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 30 settembre 2019 ha assegnato compensi aggiuntivi agli amministratori con particolari cariche così suddivisi:

- Chief Restructuring Officer (“**CRO**”): compenso aggiuntivo annuo lordo pari a euro 360.000, successivamente modificato in Euro 150.000 con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 settembre 2020; e
- Vicepresidente con Deleghe alle Relazioni Istituzionali: compenso aggiuntivo annuo lordo pari a Euro 60.000.

Per il CRO sono inoltre state previste provvidenze non monetarie (assicurazione Sanitaria Integrativa; rimborso costi auto; rimborso costi alloggio a Cesena).

Per il Vicepresidente esecutivo non sono previste provvidenze non monetarie.

2.3.2 Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione della Società, tenutosi in data 30 settembre 2019, ha nominato l’Ing. Giuseppe Caselli Amministratore Delegato della Società.

L’Ing. Caselli, in forza delle pattuizioni inerenti al rapporto di lavoro subordinato di carattere dirigenziale in essere con la Società e, in particolare, della convenuta natura omnicomprensiva della remunerazione annua lorda al medesimo riconosciuta in forza di tale rapporto di lavoro, ha rinunciato al compenso deliberato in suo favore dall’Assemblea in relazione alla carica di consigliere di amministrazione.

Egli partecipa al piano di incentivazione di breve termine (MBO) e partecipa al “Piano di Incentivazione a Medio-Lungo Termine 2020-2022”, in qualità di Amministratore Delegato della Società..

In dettaglio il pacchetto retributivo assegnato all’Amministratore Delegato risulta così composto:

- Retribuzione Fissa Annua Lorda (RAL) = euro 500.000;
- Retribuzione variabile annua teorica (MBO) pari al 75% della RAL ossia a Euro 375.000 lordi, tale retribuzione può di fatto variare tra Euro 0,00 ed Euro 750.000,00 lordi a seconda degli underrun e overrun relativi al raggiungimento degli obiettivi del MBO;
- Piano LTI per un incentivo teorico al raggiungimento degli obiettivi target di performance pari a euro 1.500.000,00 lordi, relativo al triennio 2020-2022 e da consuntivare dopo l’approvazione del bilancio 2022.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del CNR, ha provveduto ad assegnare all’Amministratore Delegato gli obiettivi relativi all’MBO 2022.

L’Ing. Caselli non è stato inserito nel secondo ciclo 2021-2023 né nel terzo ciclo 2022-2024 del Piano LTI.

Per l'Amministratore delegato sono altresì previste le coperture assicurative obbligatorie - in conformità con le previsioni di legge, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e degli accordi sindacali applicabili al rapporto dirigenziale che lo lega alla Società - le provvidenze non monetarie previste per le posizioni apicali in linea con le policy aziendali, nonché dei trattamenti di assistenza sanitaria integrativa aggiuntivi rispetto ai trattamenti previsti dal Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa Nazionale di categoria FASI, l'auto ad uso promiscuo e un appartamento aziendale.

2.3.3 Amministratori non esecutivi e indipendenti

Alla data della presente Relazione, gli Amministratori indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di Corporate Governance sono 6.

Conformemente alla Raccomandazione n. 29 del Codice di Corporate Governance, la remunerazione annua lorda degli Amministratori non esecutivi e indipendenti non è legata al raggiungimento, da parte della Società, di risultati economici, essendo, invece, commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto a ciascuno di essi per lo svolgimento del proprio ruolo.

2.3.4 Comitati endoconsiliari

Il Consiglio di Amministrazione, del 23 gennaio 2020, sentite le proposte del CNR, all'unanimità e con la sola astensione dei consiglieri di volta in volta interessati, ha deliberato di approvare, con decorrenza da inizio mandato, i seguenti compensi per i Comitati endoconsiliari:

- per il Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, un compenso annuo lordo pari ad euro 28.333 e per i membri di Euro 22.333;
- per il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione, un compenso annuo lordo pari ad euro 19.000 e per i membri di euro 13.333;
- per il Presidente del Comitato Parti Correlate, un compenso annuo lordo pari ad euro 14.378 e per i membri di Euro 11.333.

Il CNR, ai fini delle analisi necessarie alla determinazione della proposta da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, si è servito di un consulente specializzato nella analisi dei benchmark relativi a compensi nell'ambito delle cariche assegnate in consigli di amministrazione.

2.4 Compenso dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla data della presente Relazione, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Trevi, diversi dagli Amministratori, si identificano nei titolari delle seguenti posizioni, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione, previo parere del CNR, di modificare tale perimetro della dirigenza strategica:

✓ CFO di Gruppo	Massimo Sala
✓ Direttore Organizzazione e Risorse Umane di Gruppo	Pio Franchini
✓ Direttore Ufficio Legale di Gruppo	Alessandro Vottero
✓ COO Divisione Trevi	Andrea Acerbi
✓ Direttore Generale Divisione Soilmec	Massimiliano Battistelli

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede:

- un compenso fisso definito nei rispettivi contratti di assunzione in base al ruolo ricoperto del soggetto all'interno della struttura e dell'organigramma aziendale;
- Una componente di incentivazione variabile annuale (MBO)
- Una componente di incentivazione variabile di medio-lungo periodo (LTI)

2.5 Collegio Sindacale

Il compenso dei componenti effettivi del Collegio Sindacale è costituito dall'emolumento fisso annuale lordo deliberato dall'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 2402 del Codice Civile all'atto della nomina per l'intero periodo di permanenza in carica.

L'Assemblea degli Azionisti del 30 settembre 2019 ha definito i compensi dei componenti del Collegio Sindacale di Trevi Finanziaria Industriale S.p.A. per il triennio 2019-2022 come di seguito:

- euro 50.000,00 (cinquantamila/00) per la carica di Presidente del Collegio Sindacale;
- euro 40.000,00 (quarantamila/00) per la carica di Sindaco Effettivo.

Ai Sindaci Effettivi compete il rimborso delle spese per l'espletamento delle funzioni, mentre non sono previste componenti variabili della remunerazione, gettoni di presenza, né benefici non monetari.

2.6 Struttura della Remunerazione: componenti fisse e componenti variabili, obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

2.6.1 Componente Fissa

La componente fissa della remunerazione complessiva è allineata ai benchmark di mercato e costituisce di per sé una parte rilevante della remunerazione globale, tale da permettere il perseguimento di una politica compiutamente flessibile in materia di incentivazione variabile.

L'ammontare della RAL dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipende dalle seguenti variabili:

- ruolo ricoperto e relativa assegnazione di responsabilità;
- mercato di riferimento;
- peso della posizione secondo la metodologia Korn Ferry - Hay Group.

Così come da prassi, per la definizione della RAL verrà utilizzata per lo più la Mediana del mercato Top Executive Italia rimanendo comunque sempre in un range tra il primo e il terzo quartile di mercato, come riferimento dei mercati retributivi per ogni singola posizione presa in analisi, così da garantire equità di trattamento nelle prassi interne ed al contempo adeguati livelli di competitività rispetto al mercato.

2.6.2 Componente Variabile

La componente variabile è volta a remunerare il management per i risultati conseguiti nel breve e nel medio-lungo termine. La correlazione diretta tra i risultati conseguiti e la corresponsione degli incentivi consente, da un lato, di tener conto dei risultati della Società e del Gruppo e, dall'altro, di rafforzare il principio meritocratico, differenziando il contributo di ciascuno e motivando al contempo le risorse.

Sia la componente variabile di breve periodo (MBO), che quella di medio lungo periodo (LTI) hanno lo scopo di allineare gli interessi del Management della società a quello degli Azionisti nel perseguimento della strategia Aziendale sia di breve che di medio - lungo periodo.

Gli obiettivi target sono individuati coerentemente con gli obiettivi economici, strategici e di sostenibilità del piano industriale pluriennale al fine di assicurare il corretto indirizzamento del Management verso il perseguimento degli obiettivi strategici della Società.

In quest'ottica, oltre ai parametri economico/finanziari quali ad esempio EBITDA, EBITDA Pluriennale Cumulato, Free Cash Flow, Free Cash Flow Pluriennale cumulato, particolare rilevanza rivestono il Total Shareholder Return (TSR) e gli obiettivi di sostenibilità afferenti in particolare alla sicurezza sul lavoro e alla catena sostenibile degli approvvigionamenti.

La parte variabile della remunerazione è costituita da:

- una componente di breve termine, basata su piani di incentivazione variabile su base annuale (MBO);
e
- una componente di medio-lungo termine, basata su strumenti finanziari e monetari, legati ai risultati di medio-lungo periodo (LTI).

Destinatari della remunerazione variabile di breve termine sono: l'Amministratore Delegato, i Direttori Generali, ove nominati, e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

I destinatari della remunerazione di medio-lungo termine sono singolarmente individuati, su proposta dell'Amministratore Delegato, a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato Nomine e Remunerazione, con finalità di incentivazione e retention, secondo quanto previsto nei regolamenti relativi ai piani LTI di volta in volta in essere.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di non erogare alcun importo nel caso di eventi eccezionali che rendano il pagamento dei bonus a breve o medio-lungo periodo non sostenibile per il Gruppo.

2.6.2.1 Componente Variabile a breve termine (MBO)

La componente variabile di breve periodo della remunerazione (MBO), determinata al fine di premiare i risultati raggiunti, deve rispettare i seguenti fondamenti:

- essere basata su parametri sia economico / finanziari, sia strategici sia individuali relativi alla gestione caratteristica del ruolo, che siano oggettivi e di univoca valutazione;
- essere equilibrata in funzione dei risultati effettivamente conseguiti, sino a ridursi significativamente o azzerarsi, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
- in via più generale, la metodologia applicata ai soggetti rilevanti che partecipano alle funzioni aziendali di controllo non deve compromettere la loro obiettività di giudizio.

La componente variabile di breve termine della remunerazione, prevista per gli Amministratori Esecutivi e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è determinata tenendo conto dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe assegnate, nonché con riferimento a parametri definiti anche sulla base delle prassi di mercato in essere presso aziende comparabili a livello nazionale e internazionale.

Il sistema MBO è normato da specifico regolamento (denominato Regolamento MBO per i Dirigenti Apicali) emesso dalla Direzione Risorse Umane di Gruppo in funzione delle indicazioni del CNR e dell'Amministratore Delegato di Gruppo, verificato dal CNR ed approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Il regolamento definisce:

- destinatari della politica di MBO;
- cancelletto di accesso per pagamento dell'MBO;
- struttura e peso relativo degli obiettivi degli MBO;
- criteri di overrun e underrun per la determinazione del payout;
- modalità di calcolo dei consuntivi;
- modalità di erogazione e norme per il diritto al pagamento.

La remunerazione incentivante variabile teorica legata all'MBO (Bonus Opportunity), varia da un minimo del 20% ad un massimo dell'80% della RAL in funzione sia delle complessità del ruolo, sia delle responsabilità ad esso correlate, sia della seniority del beneficiario. Il payout non può comunque superare il 200% del valore teorico dell'MBO (Bonus Opportunity).

Il riconoscimento dell'incentivo (MBO) è subordinato al raggiungimento di un cancelletto d'ingresso, rappresentato da un obiettivo di EBITDA di Gruppo, stabilito dal Consiglio di Amministrazione e al raggiungimento di obiettivi minimi di performance.

Di seguito sono riportati il cancelletto d'ingresso e gli indicatori di performance e i relativi pesi sul sistema MBO, approvati dal Consiglio di Amministrazione per l'anno 2022, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni:

- **Cancelletto d'ingresso: 80% EBITDA reported in coerenza con il budget 2022 approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società;**
- **Obiettivi Economico/Finanziari (di Gruppo, Divisione o Funzione) (minimo 2) tra il 50% ed il 60%;**
- **Obiettivi di Sostenibilità tra il 5% ed il 10%;**
- **Obiettivi Strategici/Gestionali personali, comunque unicamente misurabili 30% ed il 45%;**

Gli obiettivi individuali includono obiettivi inerenti alla gestione caratteristica del ruolo, in coerenza con i dati del budget 2022 approvato dal Consiglio di Amministrazione.

2.6.2.1.1 Payout MBO

Al superamento del cancelletto d'ingresso, ciascun obiettivo è pagabile in un range che varia tra il 100% e l'80% del raggiungimento del valore target, al di sotto dell'80% del valore target, l'obiettivo non è pagabile. Per quanto attiene ad obiettivi non numerici, per i quali non è possibile definire una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, si considera il 100% del target se completamente raggiunto, 50% del target se sostanzialmente raggiunto, ma non completamente; per alcuni obiettivi potrebbe non essere applicabile il criterio del sostanzialmente raggiunto, in questo caso la scheda non riporterà il campo SR (Sostanzialmente Raggiunto).

La somma dei valori raggiunti per ogni singolo obiettivo determina il "valore teorico di riferimento" per il calcolo del payout.

Il valore teorico di riferimento sarà corretto attraverso un moltiplicatore/demoltiplicatore basato sull'EBITDA Reported Target di Gruppo, che andrà a incrementare/ridurre il payout finale da 0 , in caso di EBITDA Reported consuntivo minore dell'80%, ad un massimo dell'200% nel caso di EBITDA Reported Consuntivo maggiore del 150%, secondo la logica riportata nello schema seguente

EBITDA REPORTED								
-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--

<80%	80%	90%	100%	110%	120%	130%	140%	150%
0	50%	75%	100%	120%	140%	160%	180%	200%

PAY OUT								
---------	--	--	--	--	--	--	--	--

All'interno dei singoli segmenti del target raggiunto (es. 80% - 90%, 90% - 100%, ecc..) il calcolo del payout sarà fatto in forma lineare.

2.6.2.1.2 Pagamento MBO

La liquidazione dell'incentivo ha luogo successivamente alla consuntivazione dei risultati dell'esercizio dell'anno a cui è riferito l'MBO.

Nel caso in cui si manifestino dimissioni, licenziamento o cessazione anticipata del rapporto di lavoro, non è riconosciuto l'incentivo a favore degli amministratori o dei dirigenti, anche a fronte dei risultati raggiunti. Resta tuttavia ferma la facoltà del Consiglio, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, di riconoscere in tutto o in parte l'incentivo maturato nell'ambito di un accordo di chiusura rapporto o in caso di pensionamento o cessazione del rapporto di lavoro per gravi motivi familiari.

L'importo dell'MBO raggiunto da ciascun Dirigente, previa approvazione del Consiglio per quelli relativi all'Amministratore Delegato e agli Amministratori Esecutivi, verrà liquidato congiuntamente alla retribuzione del mese successivo a quello di approvazione del bilancio d'esercizio.

2.6.2.2 Componente variabile a lungo termine (LTI)

Con la componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione (LTI) si intende premiare i risultati che accrescono il valore dell'azienda nel medio-lungo periodo al fine di focalizzare il Management Aziendale verso risultati duraturi nel tempo e verso un accrescimento di valore per gli azionisti in un'ottica di sostenibilità aziendale.

La componente LTI deve rispettare i seguenti parametri fondamentali:

- essere legata ad obiettivi di generazione del valore della Società;
- essere equilibrata in funzione dei risultati effettivamente conseguiti, sino a ridursi significativamente o azzerarsi, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
- allineare il management verso il raggiungimento di risultati comuni.

Il Piano LTI attualmente vigente, approvato dall'Assemblea dei soci di Trevi Finanziaria Industriale S.p.a. in data 30 dicembre 2020, è disciplinato da regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2021. I principali elementi di tale Piano sono riassunti nel seguito, fermo il rinvio per ulteriori dettagli al documento informativo (il "**Documento Informativo**") redatto ai sensi delle disposizioni normative applicabili e disponibile, tra l'altro, sul sito internet della Società alla sezione Governance/Assemblee Azionisti, i cui contenuti e relative definizioni sono qui da intendersi integralmente richiamati.

Il Piano LTI è articolato su tre cicli triennali che decorrono da ciascuno degli esercizi 2020, 2021 e 2022. Tale piano prevede il riconoscimento del diritto a ricevere gratuitamente, al termine del periodo di maturazione e al raggiungimento di determinati obiettivi di performance, un premio in denaro e un determinato numero di azioni ordinarie della società così come specificato nel documento informativo.

Al piano LTI partecipano gli amministratori investiti di particolari cariche della Società o delle Controllate, ivi incluso l'Amministratore Delegato della Società, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, management della Società e delle Controllate in un'ottica di creazione di valore per il Gruppo.

I soggetti individuati come beneficiari di uno dei cicli non acquisiscono per questa circostanza il diritto ad essere individuati come beneficiari di uno o più dei cicli successivi.

Gli Obiettivi di Performance si basano sugli indicatori riportati nella tabella sottostante che segue che riporta anche il relativo peso.

Indici	Peso dell'Obiettivo sul primo Ciclo
FCFO Consolidato Cumulato	15%
PFN Consolidata/EBITDA Consolidato Ricorrente	15%
Order Intake Cumulato	10%
TSR	50%
Obiettivi di Sostenibilità	10%

La misura dell'Incentivo Effettivo – e quindi del Premio in Denaro Effettivo e dei Diritti a Ricevere Azioni effettivamente maturati – dipende dai Livelli di Performance raggiunti oltre ad essere subordinato alla permanenza del rapporto con la Società fino alle rispettive date di pagamento del premio e di consegna delle azioni.

Le azioni che saranno effettivamente attribuite ai sensi del Piano LTI saranno sottoposte ad un vincolo di intrasferibilità (Il rilascio della componente azionaria del premio raggiunto è vincolata alla permanenza del beneficiario in azienda fino alla data di consegna delle azioni per un periodo di 12 dalla data di relativa attribuzione).

Si precisa che in caso di eventi non specificamente disciplinati dal Regolamento del Piano LTI (quali il cambio di perimetro di una delle società del Gruppo Trevi e/o del Gruppo Trevi, operazioni straordinarie sul capitale della Società, ovvero mutamenti significativi dello scenario macro economico e/o di business, modifiche legislative o regolamentari o altri eventi, anche gestionali), il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale ove necessario, potrà, se del caso, apportare le modificazioni e le integrazioni al Regolamento e/o all'Incentivo a Target e/o Effettivo individuato per ciascun Beneficiario, e/o agli Obiettivi di Performance ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, discrezionalmente e comunque nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo vigente, i contenuti sostanziali ed economici del Piano LTI. In particolare, le modifiche eventualmente apportate dovranno salvaguardare i principi e le linee guida secondo cui il Piano è stato formulato, non introducendo indebiti vantaggi o penalizzazioni né per i Beneficiari né per il Gruppo.

2.6.3 Pay Mix

Il Pay Mix delle retribuzioni, calcolato per l'ipotesi di raggiungimento del 100% degli obiettivi target delle componenti variabili è strutturato come segue:

Amministratore Delegato di Gruppo

- ✓ Retribuzione Fissa Annuale Lorda (RAL) 36%
- ✓ Retribuzione variabile Annuale di breve periodo (MBO) 28%
- ✓ Retribuzione Variabile di Lungo Periodo (LTI) 36%

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

- ✓ Retribuzione Fissa Annuale Lorda (RAL) media 56%
- ✓ Retribuzione variabile Annuale di breve periodo media (MBO) 20%
- ✓ Retribuzione Variabile di Lungo Periodo medio (LTI) 24%

Il Pay Mix previsto dal sistema di remunerazione, è coerente con le principali prassi di mercato e comunque in un continuo allineamento rispetto a queste, è definito in modo tale da ridurre il pericolo di comportamenti eccessivamente orientati al rischio e la sua dimensione relativa, rispetto a quella variabile, è anche funzione della necessità di scoraggiare iniziative centrate sui risultati di breve periodo che potrebbero compromettere la sostenibilità e la creazione di valore nel medio-lungo termine.

2.6.4 Emolumenti Straordinari

In via eccezionale e straordinaria, nell'ottica di attrarre figure chiave dal mercato, ovvero di motivare e trattenere le risorse di profilo chiave per l'attività dell'azienda, possono essere accordati trattamenti specifici sia in fase di assunzione sia in costanza di rapporto. Questi trattamenti possono essere costituiti da:

- a) Entry Bonus collegati a perdite economiche derivanti dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro che potrebbero pregiudicare l'assunzione della nuova risorsa (es: MBO, retention bonus, LTI, mancato preavviso, etc). Tali importi non potranno in alcun modo essere superiori al 100% della remunerazione fissa annua lorda del beneficiario e dovranno comunque essere restituiti interamente in caso di dimissioni prima di 3 anni;
- b) Retention Bonus collegati all'impegno di mantenere rapporti di lavoro con l'azienda per un periodo determinato (massimo 3 anni), fino ad un valore massimo per anno del 40% della retribuzione fissa annua lorda del beneficiario; in caso di interruzione del rapporto di lavoro da parte del beneficiario prima del termine dell'accordo, gli importi anticipati dovranno essere restituiti interamente;
- c) componente variabile di breve periodo (MBO), relativamente al primo anno può essere garantita in tutto o in parte;

- d) Success Bonus collegati ad operazioni o risultati straordinari, quali ad esempio acquisizioni, dismissioni, fusioni, processi di riorganizzazione o efficientamento.

Dette componenti straordinarie della remunerazione, qualora abbiano come destinatari Amministratori Esecutivi, sono oggetto di delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'erogazione è rimessa alle valutazioni dell'Amministratore Delegato.

Per quanto attiene ai Success Bonus, qualora superino l'importo della retribuzione variabile di breve periodo, dovranno essere soggette all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, ferma restando l'applicazione della procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate.

2.6.5 Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione ex post

Per la componente variabile di medio lungo periodo, è previsto un periodo di vesting triennale e un periodo di lock up, relativamente alla componente azionaria, di 12 mesi, come esposto nel precedente paragrafo 2.4.2.2.

Per tutti gli incentivi variabili – sia di breve che di medio-lungo termine – è prevista una clausola di *claw-back* in base alla quale la Società, entro il termine legale di prescrizione, potrà rientrare in possesso del tutto o in parte delle somme erogate, nel caso in cui sia accertato che tali somme siano state determinate sulla base di obiettivi il cui raggiungimento sia imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi o, comunque, posti in essere in violazione delle norme di riferimento ovvero siano stati conseguiti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

L'iter di attivazione della clausola viene avviato al momento dell'individuazione dell'irregolarità, anche in relazione a segnalazioni risultanti dall'attività di audit.

Per i rilievi inerenti alle schede obiettivi individuali la clausola sarà attivata dall'Amministratore Delegato, con il supporto del Direttore HR di Gruppo, che ne darà anche informativa al CNR.

Per rilievi inerenti ai parametri economici e finanziari societari la clausola sarà attivata dal Consiglio di Amministrazione sulla base della segnalazione effettuata dal CNR a cui si dovrà rivolgere l'informativa, comunque generata, inerente all'irregolarità.

2.6.6 Benefici non monetari

All'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica possono essere riconosciuti i seguenti benefici non monetari, in aggiunta a quelli contemplati dal CCNL di riferimento:

- auto aziendale concessa ad uso promiscuo;
- assicurazione sanitaria integrativa FASI estesa al nucleo familiare;
- appartamento aziendale.

Non sono invece previsti benefit di tipo previdenziale, fatta eccezione per il PREVINDAI previsto dal CCNL.

2.6.7 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Alla data attuale per gli Amministratori con deleghe e per i Dirigenti con Responsabilità Strategica non sono in essere accordi specifici individuali in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro.

La Società potrà stipulare tali accordi individuali con i suddetti soggetti; detti accordi, nel caso di soggetti con rapporto di lavoro dipendente, dovranno comunque applicare i parametri specificati dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi vigente, quali l'anzianità aziendale, il numero di mensilità di preavviso e il numero massimo di indennità supplementare.

In ogni caso tali accordi non possono prevedere l'erogazione di somme d'importo superiore a 36 mensilità della RAG (Retribuzione Annuale Globale Lorda) calcolata come previsto nel sopra citato CCNL, oltre alla corresponsione dei contributi relativi al periodo di preavviso contrattualmente dovuto, se non lavorato.

Nel caso di soggetti che non abbiano un rapporto di lavoro dipendente, gli accordi non possono prevedere l'erogazione di somme d'importo maggiore del totale dei compensi fissi e variabili previsti dalla data di chiusura del rapporto di lavoro fino alla data di fine carica, ivi incluse le componenti variabili non ancora erogate.

Restano ferme le previsioni di cui ai piani di incentivazione adottati dalla Società in relazione agli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito degli stessi.

Inoltre, ai sensi dell'art. 2125 del Codice civile, nei casi in cui la Società rilevi l'interesse a stipulare patti di non concorrenza, potranno essere sottoscritti accordi individuali per amministratori con deleghe e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, riferendosi alle migliori pratiche di mercato in materia. Attualmente non è stato stipulato alcun patto di non concorrenza con amministratori con deleghe né con Dirigenti con Responsabilità Strategiche

[Quanto sopra detto avviene in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF.]

2.6.8 Coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

In favore dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e di altri Dirigenti con Primarie Responsabilità, si applicano trattamenti di miglior favore rispetto a quanto stabilito dal CCNL di categoria in termini di coperture assicurative.

2.6.9 Deroghe

Fermo restando quanto previsto nell'ambito del precedente punto 2.6.2.2 con riferimento al Piano LTI - in circostanze eccezionali ovvero 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, la Società si riserva di derogare alla Politica relativamente a:

- posizionamento della retribuzione di figure chiave oltre il terzo quartile di mercato, secondo i benchmark forniti, al fine di trattenere tale figura chiave, la cui uscita dalla Società arrecherebbe grave danno al business aziendale in un'ottica di medio-lungo periodo. Altresì la Società si riserva di utilizzare la medesima deroga nel caso di assunzione di una figura con know-how specialistico di difficile reperimento sul mercato.

Le deroghe sopracitate potranno essere deliberate dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e previo parere del Comitato per le Operazioni Parti Correlate.

Sezione II

1 Compensi percepiti nell'esercizio 2021 dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale, nonché dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

1.1 Compensi Percepiti

Con riferimento all'esercizio 2021 nella presente parte della Sezione II della Relazione sono illustrati: (i) nominativamente, i compensi spettanti ai soggetti che, nel corso di tale esercizio, hanno ricoperto – anche per una frazione dell'esercizio – la carica di Amministratore, Sindaco, Direttore Generale e (ii) in aggregato, i compensi spettanti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

1.1.1 Consiglio di Amministrazione

Nel 2021 sono stati erogati compensi come dettagliato in Tabella I allegata, ai seguenti consiglieri: L. D'Agnesse, C. Trevisani, G. Caselli, S. Iasi, L. Caviglia (fino al 02/03/2021), M. Dassù, C. Farisè, C. Finocchi Mahne, , E. Oliveri, A. Piccioni, R. Rolli, Tommaso Sabato (dal 02/03/2021).

Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato Giuseppe Caselli, nell'esercizio 2021, è stata erogata:

- La retribuzione fissa di euro 500.000 come dirigente della Società;
- Bonus non monetari per un controvalore di euro 31.208 relativi all'appartamento ed all'autovettura;
- euro 80.340,00 relativi all'MBO 2020 pari al 35,35% dei seguenti payout
EBITDA Reported di Gruppo payout 35,35%
FCFO di Gruppo payout 100%
Indice Gravità degli Infortuni payout 100%

Cost Reduction Plan payout 100%

- Per il 2021 il valore teorico dell'MBO è di euro 375.000, da valutare in funzione dei risultati effettivamente raggiunti.

1.1.2 Collegio Sindacale

Nel 2021 sono stati corrisposti emolumenti come dettagliato in Tabelle II allegata, per i seguenti Sindaci: Marco Vicini, Raffaele Ferrara, Mara Pierini.

1.1.3 Dirigenti con Responsabilità Strategica

I Dirigenti con Responsabilità Strategica hanno ricevuto nel 2021 retribuzioni fisse per un totale di euro 1.002.000,00.

A questi è stato erogato un MBO pari a euro 180.780,00 relativo all'esercizio 2020. Per il 2021 l'importo teorico dell'MBO 2021 è di euro 408.925,00, da valutare in funzione dei risultati effettivamente raggiunti.

1.2 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Nel corso dell'esercizio 2021, come alla data della presente Relazione, la Società non ha stipulato con alcuno dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, né con alcun Dirigente con Responsabilità Strategiche accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

1.3 Deroche alla Politica delle Remunerazioni relativa all'esercizio 2021

Non sono state applicate deroghe alla Politica delle Remunerazioni relativa all'esercizio 2021.

1.4 Applicazione di meccanismi di correzione ex post

Nel corso dell'esercizio 2021, con riferimento alla componente variabile della remunerazione, non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post.

1.5 Informazioni di confronto

Di seguito sono riportati e messi a confronto: (a) la variazione annuale del compenso totale dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale relativamente agli esercizi 2019, 2020.

I valori dei compensi sono espressi in euro.

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO DI RIFERIMENTO	PERIODO DI RIFERIMENTO	PERIODO DI RIFERIMENTO	REMUNERAZIONE TOTALE	REMUNERAZIONE TOTALE	REMUNERAZIONE TOTALE
		ESERCIZIO 2019	ESERCIZIO 2020	ESERCIZIO 2021	ESERCIZIO 2019	ESERCIZIO 2020	ESERCIZIO 2021
L. D'Agnesse	Presidente	30.09 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	10.000	40.000	40.000
C. Trevisani	Vice Presidente	rinnovata il 30.09	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	91.250	100.000	100.000
G. Caselli	Amministratore Delegato	30.09 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	125.000	531.208	531.208
St. Trevisani	AD poi Consigliere	rinnovata il 30.09	01.01 - 31.07		207.000	120.750	
S. Iasi	CRO	rinnovata il 30.09	01.01 - 31.12	01.01 - 31.12	1.000.000	2.347.500	190.000
L. Caviglia	Consigliere	30.09 - 31.12	01.01 - 31.12	01.01 - 02.03	15.583	62.333	10.382
M. Dassu	Consigliere	rinnovata il 30.09	30.12 - 31.12	30.12 - 31.12	43.595	54.378	54.378
U. della Sala	Consigliere	01.01 - 30.09			33.000		
C. Farisè	Consigliere		30.12 - 31.12	01.01 - 02.03		0	40.000
C. Finocchi Mahne	Consigliere	rinnovata il 30.09	30.12 - 31.12	30.12 - 31.12	56.791	75.666	75.600
E. Oliveri	Consigliere	30.09 - 31.12	30.12 - 31.12	30.12 - 31.12	17.583	70.333	70.333
A. Piccioni	Consigliere	30.09 - 31.12	30.12 - 31.12	30.12 - 31.12	13.333	53.333	53.333
G. Rivolta	Consigliere	01.01 - 30.09			30.000		
R. Rolli	Consigliere	rinnovata il 30.09	30.12 - 31.12	30.12 - 31.12	60.041	79.666	79.600
T. Sabato	Consigliere			02.03 - 31.12			51.916
D. Trevisani	Presidente	01.01 - 30.09			226.000		
GL. Trevisani	Vice Presidente	01.01 - 30.09			224.000		
Si. Trevisani	Consigliere	01.01 - 30.09			175.000		

Di seguito sono riportati e messi a confronto i risultati della Società, sulla base dei dati relativi al bilancio civilistico, relativamente agli esercizi 2019, 2020 e 2021. I valori sono espressi in [milioni di euro].

	2021	2020	2019
Risultato d'esercizio	(52,98)	241,47	(75,8)

Di seguito sono riportate le medie delle RAL dei dipendenti (Dirigenti; Impiegati; Operai) delle Società Trevi Finanziaria Industriale S.p.a. Trevi S.p.a. e Soilmec S.p.a. a confronto per gli anni 2019, 2020 e 2021:

	2021	2020	2019
Media RAL	42.732	42.996	43.383

Di seguito si riporta la somma delle retribuzioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche, relativamente agli anni 2019, 2020 e 2021:

	2021	2020	2019
Retribuzioni	1.188.865	1.821.581	2.976.400

1.6 Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla seconda Sezione della Relazione dell'esercizio precedente

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti tenutasi in data 31 maggio 2021 ha deliberato in senso favorevole sulla seconda Sezione della Relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, con voti favorevoli rappresentativi del 79,718% del capitale partecipante al voto (e pari al 51,260% del capitale sociale della Società).

non si sono registrate indicazioni provenienti dagli Azionisti da considerare ai fini della presente Relazione.

Tabelle di sintesi

Tabella I. Compensi 2021 per i componenti degli organi di Amministrazione PRES, AD, CRO e dei Consiglieri

A Nome e Cognome	B Carica P = Presidente VP = Vice Presidente AD = Amm. Delegato AU = Amm. Unico C = Consigliere	C Periodo inizio carica	D *Scadenza della carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Indennità di fine carica	6 Retribuzioni da lavoro dipendente (RAL)	7 Altri compensi	8 Totale	9 Fair Value dei compensi equity
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Compensi nella società che redige il bilancio													
L. D'Agnesse	P	2019	2021	40.000								40.000	
C. Trevisani	VP	2019	2021	100.000								100.000	
S. Iasi	CRO	2019	2021	40.000							150.000	190.000	
G. Caselli	AD	2019	2021	0						500.000	31.208	531.208	
L. Caviglia	C (fino al 02/03/2021)	2019	2021	6.666	3.716							10.382	
M. Dassu	C	2019	2021	40.000	14.378							54.378	
C. Farisè	C	2020	2021	40.000								40.000	
C. Finocchi Mahne	C	2019	2021	40.000	35.666							75.666	
E. Oliveri	C	2019	2021	40.000	30.333							70.333	
A. Piccioni	C	2019	2021	40.000	13.333							53.333	
R. Rolli	C	2019	2021	40.000	39.666							79.666	
T. Sabato	C (dal 02/03/2021)	2021	2021	33.333	18.583							51.916	
(I) Sub-totale compensi nella società che redige il bilancio				459.999	155.675	0	0	0	0	500.000	181.208	1.296.882	0
Compensi da controllate/collegate													
L. Caviglia	C	2019	2021	2.083								2.083	
A. Piccioni	C	2019	2021	22.500								22.500	
(II) Sub-totale compensi da controllate e collegate				24.583	0	0	0	0	0	0	0	24.583	0
(III) Totale				484.582	155.675	0	0	0	0	500.000	181.208	1.321.465	0

Tabella II. Compensi 2021 per i componenti del Collegio Sindacale

A Nome e Cognome	B Carica PCS = Presidente Collegio Sindacale SE = Sindaco Effettivo SS = Sindaco Supplente	C Periodo inizio carica	D Scadenza della carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Indennità di fine carica	6 Retribuzioni da lavoro dipendente	7 Altri compensi	8 Totale	9 Fair Value dei compensi equity
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Compensi nella società che redige il bilancio													
M. Vicini	PCS (dal 10/07/2020)	2020	2021	50.000								50.000	
R. Ferrara	SE	2019	2021	40.000								40.000	
M. Pierini	SE (dal 10/07/2020)	2020	2021	40.000								40.000	
(I) Sub-totale compensi nella società che redige il bilancio				130.000	0	0	0	0	0	0	0	130.000	0
Compensi da controllate/collegate													
(II) Sub-totale compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				130.000	0	0	0	0	0	0	0	130.000	0

Tabella III. Compensi 2021 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche

A Nome e Cognome	B Carica	1 Compensi fissi	2 Compensi variabili non equity		3 Benefici non monetari	4 Retribuzioni da lavoro dipendente RAL	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair Value dei compensi equity
			MBO e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Compensi nella società che redige il bilancio									
P. Franchini	Corporate Organization & HR Dir.								
M. Sala	CFO								
A. Vottero	Head of Legal								
(I) Sub-totale compensi nella società che redige il bilancio		-	57.130	-	57.087	590.000	-	704.217	-
Compensi da controllate/collegate									
A. Acerbi	COO Trevi S.p.a.								
M. Battistelli	General Manager Soilmec S.p.a. (dal 01/03/2021)								
(II) Sub Totale società Controllate Totale		-	29.510	-	43.138	412.000	-	484.648	-
(III) Totale (I)+ (II)		-	86.640	-	100.225	1.002.000	-	1.188.865	-