

GIGLIO GROUP S.P.A.

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Sommario

1. Organi e soggetti coinvolti
2. Finalità della Politica di Remunerazione
3. Principi della Politica di Remunerazione
4. Le politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione
5. Piani di compensi basati su strumenti finanziari
6. Meccanismo di *malus* o *claw-back*
7. Operazioni straordinarie
8. *Bonus* straordinari *una tantum*
9. I benefici non monetari
10. I trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro
11. *Benchmark* utilizzati per la definizione della Politica di Remunerazione
12. Patti di non concorrenza

* * *

1. Organi e soggetti coinvolti

La politica di remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche (la "**Politica di Remunerazione**") di Giglio Group S.p.A. (la "**Società**" o "**Giglio Group**") è approvata e definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione.

La concreta determinazione e attuazione della Politica di Remunerazione, in conformità ai principi e alle linee guida definiti nella stessa, è demandata:

- al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, relativamente alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nella Società; e
- all'Amministratore Delegato, che si avvale della Direzione Generale, per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche.

La predisposizione e l'approvazione della Politica di Remunerazione di Giglio Group coinvolge il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti e il Collegio Sindacale della Società.

2. Finalità della Politica di Remunerazione

In termini generali, la Politica di Remunerazione è definita, in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, allo scopo di attrarre, trattenere e motivare i soggetti in possesso delle qualità professionali necessarie per garantire il raggiungimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per la Società e il Gruppo nel medio-lungo periodo.

La Politica di Remunerazione applicata dalla Società è volta, inoltre, ad assicurare un'adeguata valutazione delle *performance*, nonché l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio - lungo periodo.

A tal fine la Politica di Remunerazione individua nel mantenimento di una forte correlazione tra retribuzione e *performance* il punto focale di allineamento tra gli interessi degli Azionisti e quelli degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Ne consegue che una parte significativa della remunerazione complessiva degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di breve e di medio-lungo periodo, determinati con riferimento alle *performance* definite sia a livello consolidato che di specifiche aree di *business* o funzioni aziendali.

3. Principi della Politica di Remunerazione

Coerentemente con le finalità generali sopra indicate, la Politica di Remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è basata sui seguenti principi di riferimento:

- adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui opera la Società e delle caratteristiche dell'attività concretamente svolta dalla Società;
- la componente fissa della retribuzione è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- erogazione di una componente variabile della retribuzione, composta da una porzione legata a criteri di breve termine e di una porzione legata a criteri di medio-lungo termine. Quest'ultima, costituisce una porzione rilevante della componente variabile ed è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività della Società e i connessi profili di rischio;
- definizione di limiti massimi per le componenti variabili; e

- predeterminazione e misurabilità degli obiettivi di *performance* (ovvero dei risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici) cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili, i quali sono collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

4. Le politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

La Politica di Remunerazione è articolata secondo principi e modalità differenti in merito alle componenti fisse e alle componenti variabili di breve e medio-lungo periodo in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

A) Amministratori non esecutivi

Gli Amministratori non esecutivi sono identificati quali Amministratori privi di deleghe individuali di gestione e privi di incarichi direttivi nella Società o in società del Gruppo.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è determinata in misura fissa ed è commisurata all'impegno richiesto, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati interni al Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è, quindi, legata ai risultati economici conseguiti dalla Società (o di tipo consolidato o comunque a obiettivi di *performance* in genere) e gli stessi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'Assemblea.

B) Amministratori esecutivi

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nell'Emittente (ad esempio, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato) si compone di:

- una **componente fissa** definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle particolari cariche assunte;
- una **componente variabile**, di importo massimo prestabilito, legata a obiettivi **di breve periodo** (MBO) la quale, per il primo anno di adozione della Politica di Remunerazione (ossia per il 2018), è stata individuata unitamente e nel più ampio contesto del piano di remunerazione di medio-lungo periodo;
- una **componente variabile**, di importo massimo prestabilito, legata a obiettivi **di medio-lungo periodo** (LTI); e
- un **piano di stock option**.

Agli Amministratori esecutivi che rivestano anche incarichi dirigenziali nell'Emittente (come il Direttore Generale), oltre al compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti in sede di nomina, è riconosciuto, su determinazione dell'Amministratore Delegato, che si avvale della Direzione Risorse Umane, un pacchetto retributivo (che sostituisce quello previsto nel presente

paragrafo B) per gli Amministratori esecutivi) comprensivo di una componente variabile secondo i criteri riportati nel paragrafo C) che segue.

a. Remunerazione fissa

Agli Amministratori investiti di particolari cariche, oltre al compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti in sede di nomina, spetta un compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, III comma, cod. civ.

La componente fissa è definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle particolari cariche e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite a ciascun Amministratore investito di particolari cariche.

b. Remunerazione variabile: MBO / LTI

La componente variabile della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche è determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, in conformità ai criteri riportati di seguito.

In particolare, la componente variabile di breve periodo (MBO) è conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi annuali correlati a indici di *performance* sia a livello consolidato di Gruppo, sia a livello individuale di *business* o di funzioni centrali. Tale componente viene erogata annualmente successivamente all'approvazione del progetto di bilancio annuale di riferimento da parte del Consiglio di Amministrazione, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

I KPI (*key performance indicators* / indicatori chiave di *performance*) utilizzati, di norma ripresi dai dati di *budget*, sono di tipo quantitativo e qualitativo, cercando di utilizzare elementi oggettivi di valutazione (es. tempi o completamento di progetti) senza essere soggetti a discrezionalità valutativa.

A garanzia del metodo adottato, i *target* vengono certificati dalla funzione di controllo di gestione di Gruppo, sia in fase di assegnazione che di consuntivazione e il processo garantisce la tracciabilità e la trasparenza di ogni fase.

Inoltre, lo schema di composizione degli MBO per i vertici dell'azienda è strutturato in modo tale da garantire la valutazione e il presidio dei principali aspetti della gestione.

Il meccanismo per il calcolo della retribuzione legata agli MBO annuali prevede una soglia minima di accesso per l'erogazione pari al 90% degli obiettivi quantitativi assegnati e un compenso massimo liquidabile pari al 130% del premio base, ottenibile solo in caso di raggiungimento o superamento del 120% degli stessi obiettivi quantitativi.

La definizione dei livelli di *target* alla base degli obiettivi annuali (MBO) è legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* riferiti alle previsioni di *budget* e determinati dal Consiglio di Amministrazione. Il confronto dei dati consuntivi con gli obiettivi assegnati determina la misura della componente variabile della retribuzione erogabile.

A partire dall'esercizio 2019, la Società intende adottare un sistema di incentivazione basato su obiettivi annuali (MBO), che per l'anno in corso è stata individuata unitamente e nel più ampio contesto del piano di remunerazione di medio-lungo periodo.

Per quanto riguarda la componente variabile di medio-lungo periodo (LTI), il Gruppo intende approvare l'introduzione, a partire dall'esercizio 2018, di un sistema di incentivazione a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi nell'arco del triennio del piano industriale 2017-2019.

Gli obiettivi del piano LTI sono: (i) premiare la crescita profittevole dei ricavi del Gruppo; (ii) garantire il presidio e l'*accountability* individuale sul conseguimento di alcuni obiettivi rilevanti per il conseguimento della strategia a lungo termine del Gruppo; (iii) comunicare senso di appartenenza e gioco di squadra; e (iv) favorire la *retention* delle risorse chiave e incentivare la loro permanenza all'interno del Gruppo.

Gli obiettivi di *performance* triennali (biennali per la prima applicazione del sistema) sono costituiti da tre tipologie di indicatori.

- 1) EVA® CONTRIBUTION. È una misura di risultato legata al primo margine prodotto dalle vendite 'corretto' dal costo del capitale circolante. Si tratta di una metrica che rappresenta una prima misura di crescita profittevole dei ricavi.
- 2) RICAVI. Data la fase ancora iniziale di sviluppo delle dimensioni del Gruppo, il parametro dei ricavi rappresenta un *driver* strategico rilevante per la sostenibilità della strategia di Giglio Group.
- 3) OBIETTIVI INDIVIDUALI. Vi sono alcune iniziative strategiche il cui conseguimento dipende da specifiche *accountability* operative individuali.

Il valore del *bonus* viene preventivamente quantificato a livello aggregato (il "**Bonus Pool**") e calcolato come la percentuale del maggior valore di EVA Contribution rispetto a un *threshold* di *performance* definito avendo come riferimento i valori di *budget* e del piano industriale 2017-2019. Tale percentuale, inoltre, potrà crescere in funzione del volume di ricavi conseguiti a livello di Gruppo.

Il raggiungimento del 90% dei ricavi *target* rappresenta, inoltre, la soglia superata la quale il meccanismo si attiva. Inoltre, il Bonus Pool è attivabile solo in presenza del raggiungimento di una soglia dell'utile ante-imposte consolidato pari a Euro 0,5 milioni.

Il Bonus Pool sarà ripartito tra la popolazione incentivata in funzione di quote individuali di partecipazione.

L'importo lordo del *bonus* maturato prevede un limite massimo (*cap*), collettivo e individuale.

Il conseguimento del *bonus* maturato così determinato dipenderà, inoltre, dal raggiungimento di obiettivi individuali personalmente assegnati. Tali obiettivi individuali potranno essere qualitativi, quantitativi o progettuali.

Per il primo triennio di implementazione della Politica di Remunerazione, fino ad una soglia minima (pari ad € 40.000) il *bonus* maturato verrà corrisposto per intero (c.d. quota *up-front*). L'eventuale porzione del *bonus* eccedente la soglia minima verrà accantonata in *bonus bank* (c.d. quota differita) e liquidata in parti uguali nei due esercizi successivi all'anno di maturazione del *bonus* (T1 e T2).

Per contribuire a creare valore nel medio-lungo periodo, gli Amministratori esecutivi possono, inoltre, essere destinatari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, come meglio dettagliato al paragrafo 5 che segue.

C) Dirigenti con responsabilità strategiche

I dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità alle disposizioni di cui al regolamento operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato, sono 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.

In relazione a tale principio, i dirigenti con responsabilità strategiche sono identificati come:

- gli Amministratori esecutivi, in quanto Amministratori titolari di deleghe individuali di gestione o di incarichi direttivi nella Società;
- responsabili delle aree di *business* in cui opera il Gruppo Giglio; e
- alcuni direttori delle funzioni *corporate*.

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche è suddivisa, coerentemente con le responsabilità legate all'esercizio delle deleghe operative nella gestione della Società, in una componente fissa e in una componente variabile.

In particolare, la componente fissa può essere costituita dallo stipendio base e/o da altre forme di remunerazione aventi carattere non variabile e ha un peso percentuale non superiore al 70% della retribuzione complessiva. L'entità della componente fissa è rapportata alla dimensione del *business* gestito e alla capacità di contribuzione ai risultati consolidati del Gruppo.

La parte variabile si compone di: (i) una remunerazione di breve periodo (MBO); (ii) una remunerazione di medio-lungo periodo (LTI); e (iii) un piano di *stock option*, secondo quanto previsto per gli Amministratori esecutivi al precedente paragrafo 4 B).

Tale piano è destinato ai dirigenti con responsabilità strategiche e ad alcuni selezionati dirigenti di seconda linea, che rivestano un ruolo chiave nella direzione e nel controllo delle attività aziendali.

5. Piani di compensi basati su strumenti finanziari

In relazione ai piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-*bis* del D. Lgs. n. 58/1998

e oggetto di specifica informativa al mercato in conformità alle vigenti disposizioni in materia, gli elementi di dettaglio e le modalità applicative vengono definite dal Consiglio di Amministrazione con il supporto consultivo e propositivo del Comitato Nomine e Remunerazione, anche in coerenza con il profilo di rischio della Società e con riferimento ai principi generali di:

- consolidamento del processo di creazione di valore sostenibile per la Società e il Gruppo nel medio-lungo periodo e di incentivazione e fidelizzazione del *management* attraverso la definizione di termini di durata e di *vesting* pluriennali;
- assegnazione o esercitabilità degli strumenti finanziari subordinata al conseguimento di obiettivi di *performance* aziendali e/o di mercato predefiniti e misurabili; e
- vincoli alla permanenza dei beneficiari in azienda.

La Società si avvale del supporto di primaria società di consulenza per definire e gestire i piani di incentivi basati su strumenti finanziari secondo *standard* di mercato per società quotate in analogo listino e per dimensioni simili.

Piano di *stock options*

La Società intende approvare un piano di *stock option* che preveda l'assegnazione a titolo gratuito di opzioni che consentono la successiva sottoscrizione di azioni di Giglio Group. In particolare, per ogni opzione assegnata verrà conferito il diritto a ciascun beneficiario di sottoscrivere una azione, a fronte del pagamento alla società di un prezzo di esercizio.

Il piano prevede un orizzonte temporale triennale (2018-2021). In particolare, le opzioni assegnate saranno esercitabili nell'arco di un periodo di *vesting* triennale suddiviso in più *tranche*.

I beneficiari del piano di *stock option* avranno l'obbligo di detenere continuativamente, per almeno 18 mesi dalla data di esercizio, un numero di azioni almeno pari al 20% delle azioni sottoscritte per effetto dell'esercizio delle opzioni, al netto delle azioni necessarie a effettuare il "*sell to cover*".

Inoltre, i beneficiari del piano di *stock option* che rivestano la qualifica di Amministratori esecutivi, in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, avranno comunque l'obbligo, anche decorso il periodo di indisponibilità sopra indicato, di detenere continuativamente fino al termine del mandato rispetto a ciascuno dei periodi di *vesting*, un numero di azioni almeno pari al 20% delle azioni sottoscritte per effetto dell'esercizio delle opzioni, al netto delle azioni necessarie a effettuare il "*sell to cover*".

Per quanto riguarda le finalità di tale piano, i piani di compensi basati su azioni costituiscono un efficace strumento di incentivazione e fidelizzazione per i soggetti che ricoprono ruoli-chiave. L'obiettivo è mantenere elevate/migliorare le *performance* e contribuire ad aumentare la crescita ed il successo del Gruppo.

Tale piano rappresenta, inoltre, uno strumento idoneo a consentire l'allineamento degli interessi degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche con quelli degli

azionisti, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Obiettivo del piano è anche dare un riconoscimento alle *key person* per gli sforzi dedicati alla crescita del Gruppo negli ultimi anni, culminata con il successo della procedura di quotazione delle azioni e del passaggio dal mercato AIM – Italia al Mercato Telematico Azionario – Segmento STAR completato nei mesi scorsi e nel cui contesto si colloca l'adozione del piano.

6. Meccanismo di *malus* o *claw-back*

È prevista l'adozione di un meccanismo di *claw-back* che consente di chiedere la restituzione di componenti variabili della remunerazione già erogate, o di trattenere remunerazioni variabili oggetto di differimento, il cui conseguimento sia avvenuto sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, ovvero la restituzione di tutti gli incentivi relativi all'esercizio (o agli esercizi) con riferimento al quale (o ai quali) sia stata accertata la dolosa alterazione dei dati utilizzati per la consuntivazione dei risultati al fine di conseguire il diritto all'incentivazione.

Analogamente è prevista la richiesta di restituzione in caso di commissione di gravi e intenzionali violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico adottato dalla Società o delle procedure aziendali. Il principio è formalizzato all'interno del regolamento reso disponibile agli interessati attraverso la *intranet* aziendale.

7. Operazioni straordinarie

In caso di operazioni straordinarie riguardanti il Gruppo – quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, acquisizioni o cessioni societarie, cessazioni di attività, fusioni, scissioni o scorpori, trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda, operazioni aventi ad oggetto il capitale sociale, operazioni finanziarie o azionarie in grado di impattare sul valore di mercato del titolo – nonché modifiche legislative o regolamentari in grado di influire significativamente sugli obiettivi di *performance*, il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato Nomine e Remunerazione, ha facoltà di apportare, discrezionalmente, tutte le modificazioni e integrazioni necessarie per mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici dei piani e dei KPI alla base dei sistemi di incentivazione sia di breve che di medio-lungo termine riferiti agli Amministratori esecutivi e agli Amministratori con responsabilità strategiche.

Eventuali modifiche che, nelle medesime ipotesi e con le stesse finalità, dovessero rendersi necessarie relativamente agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, potranno essere valutate dall'Amministratore Delegato.

8. Bonus straordinari *una tantum*

Possono essere previste erogazioni monetarie che premiano occasionalmente, attraverso corrisposizioni *una tantum* non incluse nelle componenti variabili della remunerazione. In

un'ottica di *pay for performance*, si ritiene che l'erogazione di riconoscimenti *una tantum* ai *manager* di particolare significato strategico, che si siano distinti attraverso contributi individuali eccezionali, costituisca un importante meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica e, dunque, di *retention* delle risorse eccellenti. La valutazione di tali risultati e dei corrispondenti contributi e prestazioni, è attribuita all'Amministratore Delegato, che si avvale del supporto della direzione risorse umane della Società.

9. I benefici non monetari

Relativamente agli Amministratori esecutivi ed ai dirigenti con responsabilità strategiche è prevista un'assicurazione vita e medica integrativa rispetto alle coperture assicurative obbligatorie previste dai contratti collettivi di riferimento (ove applicabili), nonché ulteriori *fringe benefits* come l'assegnazione di autovetture aziendali.

10. I trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Per quanto riguarda gli Amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche, la Società non prevede accordi *ex-ante* di cessazione della carica o risoluzione del rapporto che non siano in linea con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, dalle leggi e dai contratti collettivi di riferimento.

11. Benchmark utilizzati per la definizione della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione è stata definita anche utilizzando come riferimento le *best practice* presenti sul mercato senza, tuttavia, utilizzare come riferimento specifico la politica retributiva di altre società.

In termini generali, si rileva che la remunerazione complessiva degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è definita ponendo particolare attenzione a un *benchmark* di mercato e anche a una pluralità di elementi, inclusa la capacità di contribuzione ai risultati, la *performance* lavorativa e la comparabilità con i livelli retributivi interni, in relazione con le attuali dimensioni del Gruppo.

12. Patti di non concorrenza

La Politica di Remunerazione attualmente adottata dalla Società prevede la possibilità di sottoscrivere patti di non concorrenza. In particolare, possono sussistere patti di non concorrenza nei confronti della prima linea del *management*. Detti accordi possono prevedere (i) una durata di un anno, e (ii) un corrispettivo che varia dal 50% al 70% della retribuzione annuale lorda fissa per i *manager* e dal 70% al 100% della retribuzione annuale lorda fissa per *top* e direttori chiave.