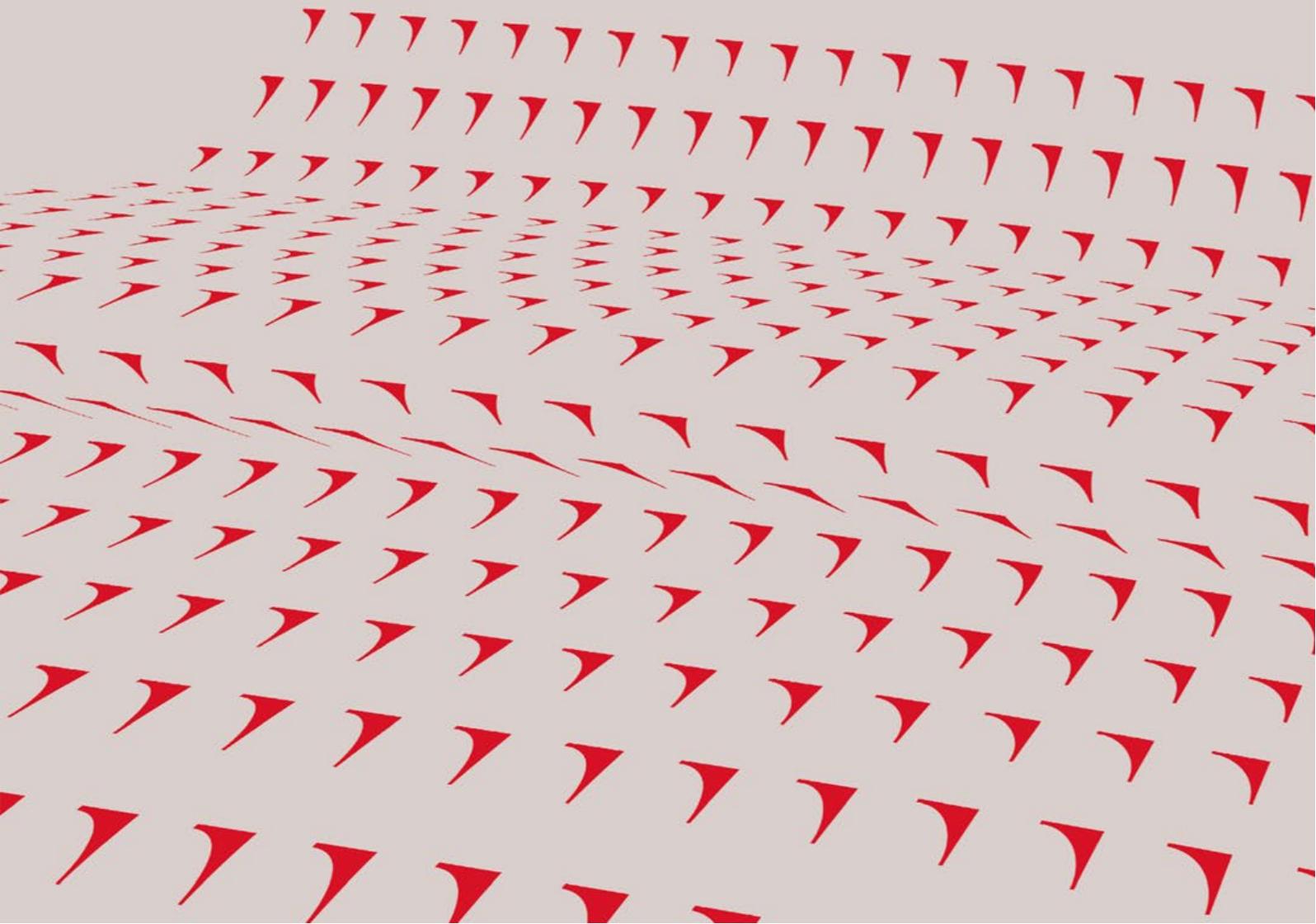




## **RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI - 2022**

---

*ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza,  
in conformità all'art. 84-quater del regolamento Emittenti  
e all'art. 5 del Codice di Corporate Governance*





## INDICE

<b>GLOSSARIO</b> .....	<b>4</b>
<b>PREMESSA</b> .....	<b>6</b>
<b>SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L’ESERCIZIO 2022</b> .....	<b>9</b>
<b>1. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE, ADOZIONE, E ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE</b> .....	<b>9</b>
1.1. Soggetti coinvolti nel processo .....	9
1.2. Assemblea degli Azionisti .....	9
1.3. Consiglio di Amministrazione .....	9
1.4. Comitato Nomine e Remunerazione .....	10
1.5. Comitato per le Operazioni con Parti Correlate .....	11
<b>2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA 2022</b> .....	<b>12</b>
2.1. Finalità della Politica 2022 .....	12
2.2. Principi ispiratori della Politica 2022.....	12
2.3. Esito delle votazioni e <i>feedback</i> degli investitori.....	12
<b>3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI</b> .....	<b>13</b>
3.1. Generale .....	13
3.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	13
3.3. Amministratore Delegato.....	13
<b>4. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE</b> .....	<b>15</b>
<b>5. REMUNERAZIONE DEL DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b> .....	<b>15</b>
<b>6. CARATTERISTICHE DELLE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE</b> .....	<b>16</b>
6.1. Premessa.....	16
6.2. Componente variabile determinata su base annuale (“MBO”).....	16
6.3. Componente variabile di medio-lungo periodo (“LTI”).....	17
<b>7. CIRCOSTANZE ECCEZIONALI CHE CONSENTONO DI DEROGARE ALLA POLITICA</b> .....	<b>18</b>
<b>SEZIONE II – RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2021</b> .....	<b>19</b>
<b>1. RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI DELLA REMUNERAZIONE</b> .....	<b>19</b>
1.1. Componenti del Consiglio di Amministrazione.....	19
1.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	19
1.3. Amministratore Delegato e Direttore Generale .....	19
1.4. Collegio Sindacale.....	20
1.5. Dirigenti con responsabilità strategiche .....	20
1.6. Attribuzione di indennità per scioglimento anticipato del rapporto .....	20
<b>2. ALTRE INFORMAZIONI</b> .....	<b>20</b>
2.1. Deroghe alla Politica di Remunerazione nel corso dell’esercizio.....	20
2.2. Applicazione di meccanismi di malus o claw-back.....	20
2.3. Remunerazione, risultati e remunerazione media dei dipendenti.....	21
2.4. Informazioni su come si è tenuto conto del voto espresso dall’assemblea sulla seconda sezione della Politica dell’esercizio precedente .....	21



<b>1. TABELLE: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE (INCLUSO L'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE) E DI CONTROLLO E AL DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA.....</b>	<b>22</b>
<b>PARTECIPAZIONI.....</b>	<b>27</b>
<b>PROPOSTE DI DELIBERA .....</b>	<b>28</b>



## GLOSSARIO

<b>Termine</b>	<b>Definizione e/o punto della Relazione ove è contenuta la definizione</b>
<b>“Amministratore Delegato”</b>	si intende l'amministratore delegato di CIR
<b>“Amministratori Esecutivi”</b>	si intendono il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale
<b>“Assemblea degli Azionisti”</b>	si intende l'assemblea degli azionisti della Società
<b>“Azioni”</b>	le azioni di CIR
<b>“Beneficiari”</b>	si intende i soggetti individuati quali beneficiari del Piano
<b>“CNR” (o “Comitato Nomine e Remunerazione” o “Comitato”)</b>	si intende il comitato nomine e remunerazione di CIR – punto 1.4
<b>“Codice di CIR”</b>	si intende il Codice di <i>Corporate Governance</i> di CIR che è stato da ultimo aggiornato in data 29 gennaio 2021 per tener conto delle modifiche introdotte dal Codice di Borsa Italiana
<b>“Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana” (o “Codice di Borsa Italiana”)</b>	si intende il Codice di <i>Corporate Governance</i> per le società quotate elaborato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Associazioni di impresa, Borsa Italiana S.p.A. e Assogestioni
<b>“Collegio Sindacale”</b>	si intende il collegio sindacale di CIR
<b>“Consiglio di Amministrazione” (o “Consiglio”)</b>	si intende il consiglio di amministrazione di CIR
<b>“Data di Attribuzione”</b>	si intende la data di attribuzione delle <i>Units</i> ai Beneficiari
<b>“Dirigenti con responsabilità strategiche”</b>	si intende soggetti così definiti nell'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modificazioni, recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate ed identificati all'art. 2.2.3 della Procedura OPC
<b>“Dirigente Preposto”</b>	si intende il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari di CIR
<b>“Gruppo”</b>	si intende CIR e tutte le società da questa direttamente o indirettamente controllate
<b>“Minimum Holding”</b>	si intende il vincolo di indisponibilità delle Azioni a carico dei Beneficiari
<b>“Piano”</b>	si intende il piano di compensi variabili a medio-lungo termine basato su strumenti finanziari di CIR S.p.A. rappresentato dal Piano di <i>Stock Grant</i> 2022 sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2021
<b>“Politica 2022” (o “Politica”)</b>	si intende la Sezione II, denominata “Relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021” della Relazione – Premessa
<b>“Presidente del Consiglio di Amministrazione”</b>	si intende il presidente del Consiglio di Amministrazione di CIR
<b>“Procedura OPC”</b>	si intende la “ <i>Disciplina delle Operazioni con le Parti Correlate</i> ” di CIR del 28 giugno 2021
<b>“Regolamento del Piano”</b>	si intende il regolamento avente ad oggetto la definizione dei criteri, delle modalità e dei termini di attuazione del Piano

<b>“Regolamento Consob” (o “Regolamento Emittenti”)</b>	si intende il regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 - Premessa
<b>“Regolamento Mercati Consob”</b>	si intende il regolamento adottato con delibera n. 20249 del 28 dicembre 2017
<b>“Relazione Remunerazione” (o “Relazione”)</b>	si intende la presenta relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti – Premessa
<b>“Relazione sui Compensi 2021” (o “Relazione sui Compensi”)</b>	si intende la Sezione I, denominata “Politica in materia di remunerazione per l’esercizio 2022” della Relazione – Premessa
<b>“Schema”</b>	si intende lo Schema n. 7-bis <i>“Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti”</i> incluso nell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti
<b>“Società” (o “Emittente” o “CIR”)</b>	si intende CIR S.p.A. – Premessa
<b>“Top Management”</b>	si intende l’Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategiche
<b>“TUF”</b>	si intende il Decreto Legislativo 58 del 24 febbraio 1998 - Premessa
<b>“Vesting”</b>	si intende il periodo di maturazione delle <i>Units</i>
<b>“Units”</b>	si intende i diritti condizionati oggetto del Piano, assegnati gratuitamente e non trasferibili <i>inter vivos</i> , ciascuno dei quali attribuisce ai Beneficiari il diritto all’assegnazione a titolo gratuito di n. 1 Azione, ai termini ed alle condizioni previste dal Regolamento del Piano



## PREMESSA

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la **“Relazione sulla Remunerazione”** o **“Relazione”**) è stata approvata, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione di CIR S.p.A. – Compagnie Industriali Riunite (di seguito anche la **“Società”** o l’**“Emittente”** o **“CIR”**) in data 11 marzo 2022.

La Relazione, in conformità a quanto prescritto dalla normativa in vigore, è articolata in due sezioni:

- > Sezione I, denominata **“Politica in materia di remunerazione per l’esercizio 2022”** (di seguito anche la **“Politica 2022”** o **“Politica”**);
- > Sezione II, denominata **“Relazione sui compensi corrisposti nell’esercizio 2021”** (di seguito anche **“Relazione sui Compensi 2021”** o **“Relazione sui Compensi”**).

La Relazione è redatta in conformità a quanto previsto dall’art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/99 (il **“Regolamento Emittenti Consob”** o **“Regolamento Emittenti”**) e dal relativo Allegato 3 schema 7bis (come recentemente modificati dalla Delibera Consob n. 21623/20) – in attuazione dell’art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/98 (il **“TUF”**) come da ultimo novellato dal D.lgs. n. 49 del 10 maggio 2019.

Ai fini della Relazione si è tenuto conto delle raccomandazioni in materia di remunerazione adottate dal Codice di Corporate Governance delle società quotate, approvato in data 31 gennaio 2020 dal Comitato per la Corporate Governance istituito ad opera delle Associazioni di impresa (ABI, ANIA, Assonime, Confindustria) e di investitori professionali (Assogestioni), nonché di Borsa Italiana S.p.A., cui la Società ha aderito, oltre che delle più recenti raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance. A tal proposito, la Relazione tiene conto delle previsioni dell’Art. 5 del Codice di Corporate Governance della Società.

La Relazione è redatta, altresì, per gli effetti dell’art. 4.1.1 della Disciplina per le Operazioni con Parti Correlate della Società.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, il meccanismo di stoccaggio autorizzato ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)), nonché sul sito internet della Società entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea degli Azionisti convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2021.

>>>

La Politica 2022, sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea degli Azionisti convocata per l’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021 ai sensi dell’art. 123-ter, comma 3-ter, TUF, definisce i principi e linee guida per l’esercizio 2022 con riferimento alla remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e del Dirigente con responsabilità strategiche.

Inoltre, la Relazione **(i)** illustra il contributo della Politica 2022 alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e al successo sostenibile di CIR, inteso come creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società; **(ii)** illustra gli obiettivi di cui tiene conto, in particolare la necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società; e **(iii)** indica le finalità, le modalità di funzionamento e i beneficiari della remunerazione, nonché gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione.

Come anticipato, la Politica 2022 è stata redatta sulla base dello schema n.7-bis di cui all’Allegato 3 del Regolamento Emittenti vigente alla data di approvazione della Politica 2022. Tale schema prevede che la Relazione, nella I Sezione, contenga almeno le informazioni dallo stesso previste. Di seguito si riporta

una tabella con l'indicazione delle informazioni richieste e la parte della Relazione nella quale le stesse sono riportate:

INFORMAZIONI RICHIESTE DALLO SCHEMA 7-BIS	PARAGRAFI DELLA POLITICA NEI QUALI SONO RIPORTATE LE INFORMAZIONI RICHIESTE
a) organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica sulle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica.	1. Soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, adozione, e attuazione della politica sulla remunerazione
b) l'eventuale intervento di un Comitato per la Remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento;	1. Soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, adozione, e attuazione della politica sulla remunerazione
c) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica sulle Remunerazioni;	1. Soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, adozione, e attuazione della politica sulla remunerazione
d) le finalità perseguite con la Politica sulle Remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica sulle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;	2. Finalità e principi della Politica per la remunerazione 2022
e) la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;	3. Remunerazione degli amministratori 4. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale 5. Remunerazione del Dirigente con responsabilità strategiche 6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;	3. Remunerazione degli amministratori 4. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale 5. Remunerazione del Dirigente con responsabilità strategiche
g) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;	3. Remunerazione degli amministratori 5. Remunerazione del Dirigente con responsabilità strategiche 6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
h) i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione;	6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
i) informazioni volte ad evidenziare la coerenza della Politica sulle Remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata;	2. Finalità e principi della Politica per la remunerazione 2022 6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
j) i termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post;	6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
k) informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;	6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
l) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società;	3. Remunerazione degli amministratori 4. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale 5. Remunerazione del Dirigente con responsabilità strategiche 6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
m) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	3. Remunerazione degli amministratori 4. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale 5. Remunerazione del Dirigente con responsabilità strategiche
n) la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vicepresidente, ecc.);	3. Remunerazione degli amministratori 4. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale
o) se la politica retributiva stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	1. Soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, adozione, e attuazione della politica sulla remunerazione

>>>

La Relazione sui Compensi 2021, sottoposta al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, TUF, fornisce per i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, il Direttore Generale e il Dirigente con responsabilità strategiche della Società:



- > un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione in relazione all'esercizio 2021;
- > un'analitica indicazione dei compensi corrisposti nell'esercizio 2021 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle società controllate, segnalando le eventuali componenti dei compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti al 2021 (ed evidenziando altresì gli eventuali compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio 2021, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio 2021);
- > un'illustrazione di come la Società abbia tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti nel 2021.

>>>

L'esito del voto sulla Politica 2022 e sulla Relazione sui Compensi 2021 sarà messo a disposizione del pubblico, sul sito *internet* della Società, entro i 5 giorni successivi alla data dell'Assemblea degli Azionisti.



## SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2022

### 1. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE, ADOZIONE, E ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

#### 1.1. Soggetti coinvolti nel processo

La Società ha adottato un modello di *governance* volto a garantire trasparenza e adeguato controllo in relazione alla politica in materia di remunerazione, alle eventuali modifiche della stessa e alla sua attuazione e prevede che tali attività coinvolgano una pluralità di soggetti e organi societari in coerenza con quanto previsto dallo Statuto, dal Codice di *Corporate Governance*, dalla normativa interna attuativa di tale Codice di *Corporate Governance* (principalmente il regolamento del Comitato Nomine e Remunerazione) e, più in generale, dalla normativa applicabile.

In particolare, la politica in materia di remunerazione: **(i)** è definita ogni anno dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, e **(ii)** viene successivamente sottoposta dal Consiglio di Amministrazione al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti.

Con riferimento alla Politica 2022, e specificamente per la definizione della remunerazione degli Amministratori Esecutivi, la Società si è avvalsa dell'ausilio del consulente Key2People S.r.l. per la predisposizione di un *benchmark*. Tale *benchmark* è stato posto in essere individuando un ampio *panel* di *peers* (complessivamente 21 società quotate) selezionati in base alla presenza di caratteristiche accomunanti a CIR, ulteriormente diviso in *cluster* (*holding* industriali, aziende operanti nei settori *automotive* e *healthcare* e aziende dal profilo industriale di *industry* diverse) al fine di permettere valutazioni più articolate in merito all'allineamento della remunerazione degli Amministratori Esecutivi a quella dei loro omologhi.

La Politica 2022 è stata predisposta senza fare riferimento a politiche di altre società ed è comunque in linea con le pratiche di mercato di società quotate.

Si descrivono di seguito i singoli soggetti coinvolti nel processo e i relativi ruoli.

#### 1.2. Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti:

- > stabilisce l'emolumento dei componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della loro nomina e per l'intera durata del mandato, escluse le remunerazioni per particolari cariche e/o per l'appartenenza e partecipazione ad uno o più comitati, che vengono attribuite dal Consiglio di Amministrazione;
- > stabilisce l'emolumento dei componenti del Collegio Sindacale, all'atto della loro nomina e per l'intera durata del mandato;
- > approva la prima sezione della relazione sulla remunerazione, ossia la Politica;
- > si esprime con voto consultivo sulla seconda sezione della relazione sulla remunerazione, ossia la Relazione sui Compensi;
- > delibera in merito ai piani di compensi basati su strumenti finanziari, fissando le principali caratteristiche degli stessi e delegando il Consiglio di Amministrazione a definire il regolamento, i beneficiari e il numero dei diritti da assegnare a ciascuno, tenendo conto di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti.

#### 1.3. Consiglio di Amministrazione



Il Consiglio di Amministrazione, su proposta o sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, definisce:

- > i compensi degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.;
- > i compensi degli amministratori per la loro partecipazione ad uno o più comitati, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- > la retribuzione del Direttore Generale;
- > su proposta dell'Amministratore Delegato, la retribuzione del Dirigente con responsabilità strategiche;
- > il regolamento dei piani di compensi basati su strumenti finanziari, nonché i beneficiari e il numero dei diritti da assegnare a ciascuno tenendo conto di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti e sentito l'Amministratore Delegato per i beneficiari diversi dallo stesso.

#### **1.4. Comitato Nomine e Remunerazione**

Il Comitato Nomine e Remunerazione è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione al suo interno secondo quanto previsto all'art. 3 del Codice di *Corporate Governance* della Società.

Tale Comitato è composto da un minimo di tre amministratori non esecutivi, tutti indipendenti, ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione, avendo riguardo a garantire che i suoi membri presentino competenze e/o esperienze in materia finanziaria e/o di politiche retributive.

Il Comitato Nomine e Remunerazione è attualmente così composto:

	<b>NOME E COGNOME</b>	<b>CARICA</b>
	<b>Francesca Pasinelli</b>	Presidente del comitato – amministratore non esecutivo e indipendente
	<b>Philippe Bertherat</b>	Membro del Comitato – amministratore non esecutivo e indipendente
	<b>Silvia Giannini</b>	Membro del Comitato – amministratore non esecutivo e indipendente
	<b>Maria Serena Porcari</b>	Membro del Comitato – amministratore non esecutivo e indipendente

Come risulta evidente dai *curricula vitae* dei componenti (disponibili sul sito della Società, nella sezione *Governance/Consiglio di Amministrazione*), il Comitato riunisce adeguate competenze in materia finanziaria e/o di politiche retributive.



Il Comitato Nomine e Remunerazione, con specifico riferimento alla componente “remunerazione”, così come stabilito dal regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, da ultimo, in data 26 ottobre 2021, pubblicato sul sito *internet* della Società, ha le seguenti competenze:

- > coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell’elaborazione della politica per la remunerazione e ne monitora la concreta applicazione;
- > formula proposte o esprime pareri relativamente alla remunerazione degli amministratori che ricoprono particolari cariche, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. In particolare, formula proposte o esprime pareri:
  - sui criteri e obiettivi per la consecuzione della componente variabile della remunerazione;
  - in merito ai piani basati su azioni, inclusi **(i)** il regolamento dei piani, con particolare riguardo alle condizioni e ai termini per la maturazione dei diritti, **(ii)** i beneficiari e **(iii)** l’entità dei diritti da assegnarsi;
- > verifica l’effettivo raggiungimento degli obiettivi fissati per la maturazione della componente variabile della remunerazione e dei diritti dei piani e formula la relativa proposta al Consiglio di Amministrazione;
- > valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e del *Top Management*.

Con riguardo al funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione, sempre in base al regolamento, si prevede in sintesi quanto segue:

- > il comitato si riunisce su convocazione del proprio Presidente quando questi lo ritenga opportuno, o su richiesta del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- > alle riunioni partecipa il Collegio Sindacale (nella persona del suo Presidente, ferma la facoltà di partecipazione dell’intero organo);
- > il Presidente coordina i lavori delle riunioni;
- > qualora ne ravvisi la necessità, il Presidente può invitare alle stesse amministratori esecutivi e non esecutivi e, informandone previamente il *Chief Executive Officer*, anche dirigenti della Società, competenti nelle materie oggetto della seduta;
- > nell’ambito delle misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse (anche in conformità al Codice di *Corporate Governance*), nessun amministratore né dirigente prende parte alle riunioni del comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione;
- > le riunioni del comitato sono verbalizzate a cura di un segretario, che nel caso specifico coincide con il Segretario del Consiglio di Amministrazione;
- > il comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti;
- > la Società mette a disposizione del comitato le risorse finanziarie necessarie per l’adempimento dei propri compiti;
- > il Presidente del comitato informa il Consiglio di Amministrazione delle attività svolte in occasione della prima riunione utile.

### **1.5. Comitato per le Operazioni con Parti Correlate**

Il Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate potrebbe essere coinvolto al fine di compiere le valutazioni demandate a questo comitato dalla Disciplina per le Operazioni con Parti Correlate della Società, nell’ipotesi in cui quest’ultima avesse intenzione di assumere decisioni in deroga alla Politica.



A tal proposito, in caso di deroghe alla Politica applicate in circostanze eccezionali, come illustrato *infra sub* punto 7, la Società sarebbe tenuta a fornire informazioni su tali eventuali deroghe, nei modi e nei termini richiesti dalla disciplina normativa e regolamentare *pro-tempore* vigente.

In relazione alle modalità di funzionamento del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate si rinvia alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

## **2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA 2022**

### **2.1. Finalità della Politica 2022**

La Politica 2022 risponde alle finalità di garantire la competitività della Società sul mercato del lavoro, consentendole di attrarre, motivare e trattenere persone dotate di qualità professionali adeguate a **(i)** gestire efficacemente il Gruppo, operante in vari settori di elevata complessità, e **(ii)** contribuire alla definizione e implementazione della strategia della Società, quale *holding* di partecipazioni, volta al perseguimento della creazione di valore della Società e del Gruppo, nel medio e lungo termine.

La Politica 2022 costituisce inoltre uno strumento fondamentale per perseguire il successo sostenibile di CIR, incentivando l'esecuzione dei piani industriale ed ESG approvati dal Consiglio di Amministrazione.

### **2.2. Principi ispiratori della Politica 2022**

Le remunerazioni degli amministratori, dei membri del Collegio Sindacale e del *Top Management* sono innanzitutto determinate in base alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti e responsabilità loro attribuiti.

Per il *Top Management*, la Politica è basata sui seguenti ulteriori principi, in linea con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*:

- > allineare il livello retributivo alle *performance* e agli interessi della Società e del Gruppo, dei suoi azionisti e di tutti gli *stakeholders*;
- > far sì che la retribuzione risponda a criteri premianti, prevedendo che la parte variabile **(i)** abbia un peso significativo sulla remunerazione complessiva e **(ii)** sia legata al successo dell'impresa in una prospettiva di breve, medio e lungo periodo;
- > definire obiettivi cui è legata l'erogazione della parte variabile predeterminati, misurabili e coerenti con gli obiettivi strategici della Società e del Gruppo;
- > stabilire limiti massimi agli importi erogabili.

### **2.3. Esito delle votazioni e *feedback* degli investitori**

La Politica è definita anche tenendo in considerazione le analisi e gli approfondimenti effettuati sui risultati del voto assembleare e i *feedback* ricevuti dagli azionisti sulla Politica in materia di remunerazione 2021 e sulla Relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020. L'esito del voto vincolante espresso dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2020 sulla Politica in materia di remunerazione 2020 e del voto non vincolato sulla Relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019 ha visto prevalere i voti favorevoli con il 78% a fronte di un 22% di voti contrari.

CIR attribuisce grande importanza all'analisi di tale esito di voto e dei *feedback* ricevuti e, nel corso del 2021 e nei primi mesi del 2022, ha messo in atto le attività necessarie ad assicurare un miglioramento della Relazione teso ad aumentarne ulteriormente la chiarezza espositiva.

In termini di contenuti la presente Politica 2022 si pone in continuità con quella dell'esercizio precedente, anche in considerazione del sopra indicato voto favorevole espresso dall'Assemblea degli Azionisti.



### 3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

#### 3.1. Generale

Per tutti gli amministratori (ivi inclusi gli Amministratori Esecutivi) è previsto il compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina, per l'intera durata del mandato.

Inoltre, per i membri dei comitati, allo stato tutti indipendenti, è previsto un compenso fisso annuale aggiuntivo per ciascun comitato (limitatamente al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e al Comitato Nomine e Remunerazione) ed un compenso fisso per ciascuna adunanza del comitato di appartenenza.

Infine, in linea con le *best practices*, è prevista una polizza assicurativa *Directors & Officers Liability* (“D&O”) a fronte della responsabilità civile verso terzi dei componenti di tale organo.

Si espongono di seguito le remunerazioni aggiuntive previste per gli amministratori investiti di particolari cariche o per la loro partecipazione ad uno o più comitati.

#### 3.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il compenso attribuito dal Consiglio di Amministrazione al Presidente per la sua carica (*ex art. 2389, comma 3, cod. civ.*):

- > è determinato annualmente;
- > è determinato in misura fissa;
- > non contempla componenti variabili;
- > non contempla altri compensi o compensi *equity*.

Al Presidente sono inoltre attribuiti i seguenti benefici non monetari: **(i)** coperture assicurative vita, invalidità, infortuni e malattia (anche extra-professionali); **(ii)** assistenza sanitaria; **(iii)** assegnazione in via esclusiva di due vetture ad uso promiscuo.

Infine, per il Presidente è prevista un trattamento di fine mandato (TFM), erogato sotto forma di premio assicurativo annuale di importo fisso versato dalla Società ad una polizza (“*contratto collettivo di capitalizzazione a capitale rivalutabile e a premio unico per l'investimento dell'accantonamento del trattamento di fine collaborazione*”) di cui il Presidente è beneficiario e le cui prestazioni saranno esigibili esclusivamente al momento della sua cessazione dalla carica.

#### 3.3. Amministratore Delegato

Si precisa che nelle *governance* della Società l'Amministratore Delegato è il *Chief Executive Officer*, ai sensi del codice di *Corporate Governance*.

Il compenso attribuito dal Consiglio di Amministrazione all'Amministratore Delegato per la sua carica (*ex art. 2389, comma 3, cod. civ.*), consta:

- > di un emolumento, determinato annualmente dal Consiglio di Amministrazione in misura fissa;
- > di un emolumento variabile annuale, determinato dal Consiglio di Amministrazione su base annuale (MBO), legato al raggiungimento di **(i)** specifici obiettivi di *performance* economica e finanziaria basati sul *budget* del Gruppo (a titolo di esempio, EBITDA, EBIT, *Free Cash Flow*, ecc.), funzionali al raggiungimento degli obiettivi dei piani aziendali di medio-lungo termine, e **(ii)** specifici obiettivi di *performance* non-finanziaria, funzionali al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano ESG della Società.

Il Consiglio di Amministrazione si riserva la facoltà di attribuire compensi *una tantum* all'Amministratore Delegato in caso di operazioni o *performance* che ritenga meritevoli di un compenso aggiuntivo.



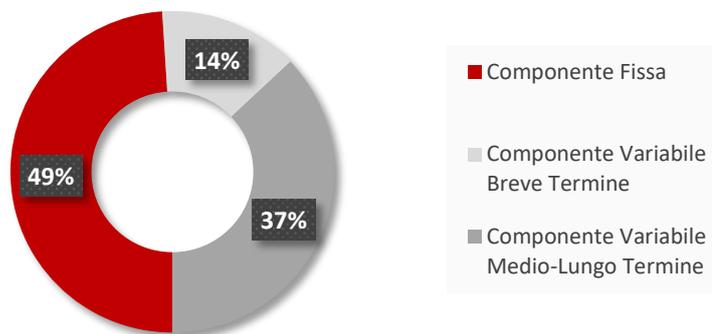
Si precisa che l'Amministratore Delegato della Società è il Direttore Generale di CIR; in virtù del rapporto di lavoro, il Direttore Generale:

- > percepisce una retribuzione fissa annuale;
- > è beneficiario di piani di incentivazione basati (LTI) su azioni e specificamente piani di *stock grants*.

E' previsto inoltre che il Direttore Generale benefici (in linea con gli altri dirigenti della Società) **(i)** di indennità corrisposte dalla Società in caso di morte, invalidità, infortuni (anche extra-professionali) e malattia, in virtù del CCNL dei dirigenti del settore industria e del relativo regolamento di CIR destinato ai propri dirigenti **(ii)** di assistenza sanitaria nei termini del relativo regolamento di CIR destinato ai propri dirigenti (erogata tramite una cassa di assistenza dedicata, a cui contribuiscono la Società ed i dirigenti beneficiari, incluso il Direttore Generale), **(iii)** di una copertura previdenziale integrativa (alimentata da contributi sia della Società sia del Direttore Generale) in linea con quanto previsto dal CCNL dei dirigenti del settore industria.

Si presenta di seguito il c.d. *pay mix* della *total compensation* maturata nell'esercizio 2021 dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale – inclusi i compensi per le cariche ricoperte nelle controllate – il cui dettaglio è esposto *infra sub* Sezione II, 1.3, considerando per la componente variabile di lungo periodo (piano di *stock grant*) il valore figurativo di competenza dell'anno 2021 (in merito al quale si veda *infra sub* punto 6)<sup>(1)</sup>.

**Fig. 1: Pay Mix Amministratore Delegato e Direttore Generale  
Esercizio 2021 (a scopo illustrativo)**



Si segnala infine che, in linea con quanto previsto dalle raccomandazioni contenute nel Codice di *Corporate Governance* per le società quotate, la Società ha ritenuto di regolare le condizioni per la cessazione della carica e/o della risoluzione del rapporto di lavoro dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. A tal riguardo, di seguito si indicano gli specifici diritti del Direttore Generale in caso di cessazione del rapporto con la Società, secondo i quali, in caso di:

- > recesso della società dal rapporto di lavoro dirigenziale, con esclusione della sola ipotesi di licenziamento sorretto da giusta causa;

<sup>(1)</sup> Per l'anno 2022 oggetto della presente Politica, è stato sottoposto a deliberazione della prossima Assemblea degli Azionisti il nuovo Piano 2022, nell'ambito del quale il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, a propria discrezione e nel rispetto del documento informativo del Piano 2022 stesso, deciderà il numero di diritti da assegnare all'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Pertanto, allo stato, non è possibile individuare con precisione l'incidenza, in termini percentuali, della componente variabile di lungo termine sul *pay mix* dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale per l'anno 2022.



- > recesso del manager in caso di revoca, non sorretta da giusta causa, mancata rinomina, o mancato conferimento dei poteri e compiti concordati o riduzione degli stessi, in qualità di Amministratore Delegato di CIR;
  - > recesso del *manager* in caso di cessazione, per qualsiasi ragione diversa dalla rinuncia e/o dalla revoca per giusta causa, dell'ufficio di amministratore e/o Amministratore Delegato di CIR;
  - > recesso del *manager* qualora si verifichi una giusta causa di dimissioni dal rapporto di lavoro dirigenziale con CIR, e/o una giusta causa di rinuncia dall'ufficio di amministratore e/o Amministratore Delegato di CIR;
  - > recesso del *manager* per cambio di controllo rispetto a quello in essere al momento della stipula del contratto;
  - > recesso del *manager* per inadempimento delle obbligazioni economiche stabilite contrattualmente;
- è prevista **(i)** la corresponsione di una indennità forfettaria lorda pari a due volte la remunerazione complessiva (intesa come somma della retribuzione fissa lorda percepita come dipendente alla data di cessazione e degli emolumenti fissi percepiti in qualità di amministratore alla data della cessazione e della media degli ultimi tre anni di quanto erogato a titolo di emolumento variabile annuale) e **(ii)** il mantenimento in suo favore delle *Units* attribuite dai Piani e non ancora maturate, ai sensi della facoltà di deroga prevista dal regolamento dei piani di *stock grant*, al fine di far sì che i piani mantengano tutta la loro efficacia quale strumento di incentivazione.

#### **4. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE**

La remunerazione dei componenti dell'organo di controllo è determinata dall'Assemblea degli Azionisti in misura annua fissa in base alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti e responsabilità loro attribuiti. Tale compenso è indicato *infra sub* Sezione II, 1.4.

In aggiunta al compenso, ai componenti del Collegio Sindacale spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Inoltre, in linea con le *best practices*, è prevista una polizza assicurativa Directors & Officers Liability ("**D&O**") a fronte della responsabilità civile verso terzi dei componenti di tale organo.

#### **5. REMUNERAZIONE DEL DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Il compenso attribuito al Dirigente con responsabilità strategiche consta delle seguenti componenti:

- > la retribuzione fissa;
- > la retribuzione variabile, determinata dal Consiglio di Amministrazione su base annuale (MBO), legata al raggiungimento di **(i)** specifici obiettivi di *performance* economica e finanziaria basati sul *budget* del Gruppo (a titolo di esempio, EBITDA, EBIT, *Free Cash Flow*, ecc.), funzionali al raggiungimento degli obiettivi dei piani aziendali di medio-lungo termine, e **(ii)** specifici obiettivi correlati all'organizzazione del Gruppo. Anche al Dirigente preposto con responsabilità strategiche, il Consiglio di Amministrazione si riserva comunque la facoltà di attribuire compensi *una tantum* in caso di operazioni o *performance* che ritenga meritevoli di un compenso aggiuntivo;
- > è beneficiario di piani di incentivazione di medio- lungo periodo (LTI) basati su azioni e specificamente piani di *stock grants*.

Il Consiglio di Amministrazione si riserva la facoltà di attribuire compensi *una tantum* al Dirigente Preposto in caso di operazioni o *performance* che ritenga meritevoli di un compenso aggiuntivo.



È previsto inoltre che lo stesso benefici (in linea con gli altri dirigenti della Società) **(i)** di indennità corrisposte dalla Società in caso di morte, invalidità, infortuni (anche extra-professionali) e malattia, assistenza sanitaria (erogata tramite una cassa di assistenza dedicata, a cui contribuiscono la Società ed i dirigenti beneficiari, incluso il Direttore con responsabilità strategiche), **(ii)** di una copertura previdenziale integrativa (alimentata da contributi sia della Società sia del Dirigente) in entrambi i casi in linea con quanto previsto dal CCNL dei dirigenti del settore industria, **(iii)** dell'assegnazione di un'autovettura a uso promiscuo nonché **(iv)** del programma di *welfare* aziendale.

Si segnala inoltre che al Dirigente con responsabilità strategiche spettano gli eventuali trattamenti e indennità previsti dalle applicabili norme di legge e dal CCNL dirigenti dell'industria in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

## **6. CARATTERISTICHE DELLE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE**

### **6.1. Premessa**

La Politica prevede due forme distinte di componenti variabili della remunerazione (attribuite esclusivamente all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e al Dirigente con responsabilità strategiche), ossia:

- > la componente variabile determinata su base annuale ("MBO");
- > la componente variabile di medio-lungo periodo ("LTI").

Le predette componenti variabili rappresentano la principale modalità attraverso cui la Politica 2022 mira a contribuire **(i)** alla strategia aziendale e **(ii)** al perseguimento degli interessi di medio e lungo termine.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, determina ogni anno i criteri e gli obiettivi di *performance* per il conseguimento delle componenti variabili della remunerazione alla luce dei piani industriale ed ESG approvati dal Consiglio stesso, garantendo in tal modo che essi siano coerenti con gli obiettivi del Gruppo nel medio e lungo periodo.

Con specifico riferimento alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi, il Comitato Nomine e Remunerazione verifica, con la periodicità prevista da ciascuna componente di compenso variabile e con il supporto del Dirigente Preposto, il raggiungimento degli obiettivi definiti e sottopone al Consiglio di Amministrazione la propria proposta in merito al compenso eventualmente maturato.

Come anticipato, il Consiglio di Amministrazione si riserva comunque la facoltà di attribuire compensi *una tantum* all'Amministratore Delegato e/o al Dirigente con responsabilità strategiche in caso di operazioni o *performance* che ritenga meritevoli di un compenso aggiuntivo.

### **6.2. Componente variabile determinata su base annuale ("MBO")**

La componente variabile annuale (MBO) matura in funzione del raggiungimento **(i)** di specifici obiettivi, che per l'Amministratore Delegato sono di *performance* economica e finanziaria basati sul *budget* del Gruppo (a titolo di esempio, EBITDA, EBIT, *Free Cash Flow*, ecc.), funzionali al raggiungimento degli obiettivi dei piani aziendali di medio-lungo periodo e **(ii)** di altri obiettivi (anche qualitativi) di carattere non finanziario.

È prevista l'erogazione del 100% del compenso variabile al conseguimento del 100% degli obiettivi definiti; l'importo potrà variare tra un minimo dello 0% ed un massimo del 150% a seconda del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. I compensi MBO maturano alla data di approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del bilancio dell'esercizio al quale gli stessi si riferiscono, subordinatamente alla sussistenza del rapporto di lavoro o di amministrazione (per l'Amministratore



Delegato) con la Società e in funzione del grado di conseguimento degli obiettivi, verificato dal Consiglio di Amministrazione previo esame del Comitato Nomine e Remunerazione.

Non è previsto ulteriore differimento temporale per l'erogazione in quanto il Consiglio di Amministrazione ritiene che il compenso variabile di medio-lungo periodo (v. *infra*), di per sé differito, abbia un peso sufficiente ad incentivare un orientamento verso politiche di gestione di medio e lungo termine.

Il Consiglio di Amministrazione cura che gli obiettivi fissati, e soprattutto il metodo con cui vengono valutati i risultati conseguiti, siano tali da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità e/o la capacità di generare profitto nel lungo termine.

Sono previsti inoltre meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione di breve termine (c.d. *claw-back*) che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, della remunerazione variabile versata, determinata sulla base di dati di bilancio che si rivelino errati. Tale previsione è posta in calce alla scheda obiettivi ai quali è legata la componente variabile di breve termine.

### **6.3. Componente variabile di medio-lungo periodo ("LTI")**

La componente variabile di medio-lungo periodo (LTI) è costituita da piani di *stock grants* e, con particolare riferimento alla Politica 2022, dal Piano Stock Grant 2022 che viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che i piani di incentivazione basati sulla maturazione condizionata di diritti all'assegnazione gratuita di Azioni nel medio-lungo termine della tipologia in cui rientra il Piano 2022 rappresentino lo strumento più efficace e che meglio risponde agli interessi della Società e del Gruppo, per le seguenti ragioni:

- > innanzitutto, si tratta di una modalità di incentivazione che comporta un corrispettivo differito su un arco temporale congruo, tenendo conto che il Piano 2022 prevede un periodo (dalla Data di Attribuzione) di 2 anni prima dell'inizio della maturazione delle *Units*, un successivo periodo di quasi 3 anni di progressiva maturazione delle stesse (dodici *tranches* pari a un dodicesimo del totale che maturano con cadenza trimestrale, sussistendone le altre condizioni, v. *infra*) ed infine un periodo di *Minimum Holding* di 6 anni (dalla Data di Attribuzione), per una parte delle Azioni assegnate. Il *mix* tra il periodo di maturazione (che avviene su un arco temporale complessivo di cinque anni) e il periodo di *Minimum Holding*, rende questo strumento un incentivo chiaramente orientato a stimolare il perseguimento di obiettivi di medio e di lungo termine;
- > inoltre, la maturazione dei diritti, nell'arco temporale indicato, è condizionata alla permanenza dei Beneficiari (ivi inclusi il l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e il Dirigente con responsabilità strategiche) nel Gruppo, rafforzando il legame del personale direttivo con l'azienda e favorendo il consolidamento di figure professionali con esperienza, che costituisce uno dei principali punti di forza per la Società;
- > infine, il beneficio dipenderà dalla creazione di valore nell'arco temporale di medio-lungo termine in quanto: (*y*) vengono assegnate Azioni della Società e pertanto la sua entità dipenderà dal valore dell'azione al momento dell'assegnazione e (*z*) la maturazione dei diritti è condizionata in larga misura, oltre che al decorrere dei termini temporali, anche al raggiungimento di obiettivi di creazione di valore, misurati in base al valore dell'Azione.

Nello specifico e in aggiunta a quanto sopra, il Piano di *Stock Grant* 2022, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, prevede che:



- > siano attribuite *Units*, gratuite e non trasferibili *inter vivos*, ciascuna delle quali può dar luogo al diritto all'assegnazione a titolo gratuito di una Azione al verificarsi di determinate circostanze. Le *Units* si distinguono in due categorie:
  - «*Time based Units*», la cui maturazione è subordinata al permanere del rapporto di lavoro per il predetto periodo;
  - «*Performance Units*», in numero almeno pari al 50% del totale delle *Units* attribuite, la cui maturazione è subordinata, oltre che al decorrere dei termini temporali, anche al raggiungimento di obiettivi di *performance* borsistica dell'Azione rispetto all'indice FTSE Italia Mid Cap;
- > le *Units* maturate debbano comunque essere esercitate entro il termine ultimo del decimo anniversario dalla Data di Attribuzione;
- > fermo quanto precisato in merito all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, il beneficiario mantenga la titolarità delle *Units* già maturate e perda la titolarità di quelle non ancora maturate al momento della cessazione del rapporto, con la sola eccezione del caso di decesso del beneficiario, che comporta il trasferimento agli eredi della titolarità di tutte le *Units*, quelle già maturate e quelle non ancora maturate. Fermo quanto precede, è facoltà del Consiglio di Amministrazione, a suo discrezionale ed insindacabile giudizio, consentire ad uno o più dei beneficiari la conservazione dei diritti derivanti dal Piano anche in ipotesi in cui gli stessi verrebbero meno, ed in particolare il mantenimento, parziale o totale, delle *Units* non ancora maturate alla data della cessazione;
- > con riferimento al c.d. *Minimum Holding*, esso consista in un impegno del Beneficiario a detenere continuativamente, sino al sesto anniversario dalla Data di Attribuzione, un numero di Azioni almeno pari al 10% di quelle assegnate. Durante tale periodo, le Azioni saranno, pertanto, soggette a tale vincolo di inalienabilità, salvo diversa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

## **7. CIRCOSTANZE ECCEZIONALI CHE CONSENTONO DI DEROGARE ALLA POLITICA**

Il Consiglio di Amministrazione, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, può derogare agli elementi della presente Politica 2022 temporaneamente e in presenza di circostanze eccezionali, da intendersi, nel rispetto dell'art. 123-ter comma 3-bis del TUF, come situazioni nelle quali 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.

In presenza di tali circostanze, il Comitato Nomine e Remunerazione fornirà un parere al Consiglio di Amministrazione circa la deroga in questione affinché quest'ultimo possa assumere una delibera motivata e la Società fornirà indicazioni degli elementi specifici cui ha derogato e delle circostanze che hanno determinato la deroga, dando evidenza della loro eccezionalità, della specifica finalità e della procedura seguita.

Le deroghe alla Politica sono approvate nel rispetto della Disciplina per le Operazioni con Parti Correlate della Società *pro-tempore* vigente.



## SEZIONE II – RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2021

Nella presente Sezione II viene fornita una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e i compensi effettivamente corrisposti nell'esercizio 2021 ai Componenti del Consiglio di Amministrazione (ivi incluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale) e del Collegio Sindacale nonché ai Dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

### 1. RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI DELLA REMUNERAZIONE

#### 1.1. Componenti del Consiglio di Amministrazione

Gli amministratori hanno ricevuto tutti l'emolumento fisso annuale determinato dall'Assemblea degli Azionisti in data 8 giugno 2020 per l'intera durata del mandato, pari a € 20.000 lordi.

Agli amministratori che sono anche membri del Comitato Nomine e Remunerazione o del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità è stato attribuito un compenso fisso lordo annuo di € 10.000, in relazione all'appartenenza a ciascuno di tali comitati e un compenso fisso lordo di € 1.000 per la partecipazione a ciascuna riunione dei predetti comitati.

Per l'anno 2021 non è invece attribuito alcun compenso per l'appartenenza e la partecipazione al Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate.

#### 1.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Dr. Rodolfo De Benedetti, ha ricevuto i seguenti compensi:

- > compensi fissi per complessivi € 1.700.000, composti come segue: **(i)** il predetto emolumento fisso lordo pari a € 20.000 per la carica di amministratore della Società, **(ii)** un emolumento fisso lordo di € 1.660.000 per la carica di presidente della Società, e **(iii)** un emolumento fisso lordo per la carica di amministratore della controllata Sogefi S.p.A. di € 20.000;
- > benefici non monetari per € 35.898, corrispondenti a polizze vita, invalidità, infortuni e malattia, assistenza sanitaria e l'assegnazione di due vetture a uso promiscuo;
- > altri compensi per € 165.000 a titolo di trattamento di fine mandato sotto forma di premio assicurativo versato dalla Società ad una polizza (*"contratto collettivo di capitalizzazione a capitale rivalutabile e a premio unico per l'investimento dell'accantonamento del trattamento di fine collaborazione"*) di cui il Presidente è beneficiario e le cui prestazioni saranno erogate solo al momento della cessazione.

#### 1.3. Amministratore Delegato e Direttore Generale

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Dr.ssa Monica Mondardini, ha ricevuto/maturato i seguenti compensi:

- > compensi fissi per complessivi € 1.420.163, composti come segue: **(i)** il predetto emolumento fisso lordo pari a € 20.000 per la carica di amministratore della Società; **(ii)** una retribuzione annuale lorda quale Direttore Generale e Dirigente della Società pari a € 700.163; **(iii)** un importo di € 466.667 quale componente fissa dell'emolumento per la carica di amministratore delegato della Società e **(iv)** un emolumento fisso lordo per la carica di presidente della controllata Sogefi S.p.A. di € 233.333;
- > un importo di € 471.591 quale componente variabile dell'emolumento per la carica di amministratore delegato della Società (MBO), in considerazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari (qualitativi) fissati dal Consiglio di Amministrazione su proposte del Comitato Nomine e Remunerazione.



L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è inoltre uno dei beneficiari dei piani di compensi basati su strumenti finanziari di medio-lungo periodo (*i.e.*, i diversi piani di *stock grants* succedutisi negli anni); sui diritti attribuiti e maturati dall'Amministratore Delegato e Direttore generale si rinvia alla Tabella 3A).

Si aggiungono piani assicurativi e di assistenza sanitaria in linea con le previsioni dell'applicabile Contratto Nazionale di Lavoro Dirigenti Industriali.

Per il *pay mix* dei compensi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale si veda la Sezione I, punto 3.3.

#### **1.4. Collegio Sindacale**

Al presidente del Collegio Sindacale è stato attribuito un compenso fisso pari a € 75.000.

Ai sindaci effettivi è stato attribuito un compenso fisso pari a € 50.000.

#### **1.5. Dirigenti con responsabilità strategiche**

Il Dirigente con responsabilità strategiche, ing. Michele Caviglioli, *Chief Financial Officer* e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, ha ricevuto/maturato i seguenti compensi:

- > una retribuzione fissa lorda annuale di € 251.039;
- > un importo di € 50.000,00 quale componente variabile dell'emolumento (MBO), in considerazione del raggiungimento degli obiettivi correlati all'organizzazione interna della Società.
- > benefici non monetari per € 6.941 corrispondenti all'autovettura ad uso promiscuo e al programma di *welfare* aziendale.

Il Dirigente con responsabilità strategiche è inoltre uno dei beneficiari dei piani di compensi basati su strumenti finanziari (*i.e.*, i diversi piani di *stock grants* succedutisi negli anni); sui diritti attribuiti e maturati dal Dirigente con responsabilità strategiche si rinvia alla Tabella 3A.

Si aggiungono piani assicurativi e di assistenza sanitaria in linea con le previsioni dell'applicabile Contratto Nazionale di Lavoro Dirigenti Industriali.

#### **1.6. Attribuzione di indennità per scioglimento anticipato del rapporto**

Nel corso del 2021, con riferimento agli amministratori, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche: **(i)** non sono stati stipulati nuovi accordi che prevedano indennità in caso di cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro; **(ii)** non sono state corrisposte indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro; **(iii)** non sono stati stipulati accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico o contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto; **(iv)** non sono stati stipulati accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

## **2. ALTRE INFORMAZIONI**

### **2.1. Deroghe alla Politica di Remunerazione nel corso dell'esercizio**

Nel corso del 2021 non si sono verificate deroghe alla Politica di Remunerazione.

### **2.2. Applicazione di meccanismi di malus o claw-back**

Nel corso del 2021 non si sono verificate circostanze che avrebbero potuto determinare l'applicazione dei meccanismi di *claw-back*.



### **2.3. Remunerazione, risultati e remunerazione media dei dipendenti**

Si precisa che la natura di  *Holding*  di partecipazioni e il profilo della Società rendono poco significativi i confronti in oggetto.

Infatti, i risultati della Società ed i risultati consolidati del Gruppo, sono fortemente dipendenti, oltre che dall'andamento delle due principali controllate, anche dalla realizzazione di operazioni straordinarie.

Per quanto riguarda l'analisi dell'evoluzione delle remunerazioni dei soggetti interessati dalla Politica, in relazione con l'evoluzione della retribuzione media dei dipendenti della Società, si segnala che le remunerazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione sono rimaste costanti, così come quelle dei dipendenti della Società nel medesimo periodo.

Si ritiene invece che l'analisi del dato delle remunerazioni medie effettuata sul perimetro di Gruppo, e non solo sulla Società, non costituisca un valido indicatore di confronto, posto che la composizione dei dipendenti del Gruppo prevede una componente significativa degli organici in paesi con livelli retributivi totalmente disallineati rispetto a quelli italiani.

### **2.4. Informazioni su come si è tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della Politica dell'esercizio precedente**

Si veda sopra  *sub*  Sezione I, punto 2.3.

**1. TABELLE: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE (INCLUSO L'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE) E DI CONTROLLO E AL DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA**

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

(in euro)

Cognome e Nome	Carica in CIR S.p.A.	Periodo per cui è stata ricoperta la carica 2021	Scadenza della carica	Società che redige il bilancio e controllate e collegate	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili (non equity)		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity (2)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Note	
							Bonus e altri incentivi	Partec. agli utili							
DE BENEDETTI RODOLFO	Presidente	1.1-31.12	appr. bil. 2022	CIR S.p.A.	1.680.000				35.898	165.000	1.880.898			1a, 1b, 3	
				Controllate	20.000					20.000					4
				<b>Totale</b>	1.700.000			35.898	165.000	1.900.898					
MONDARDINI MONICA	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1.1-31.12	appr. bil. 2022	CIR S.p.A.	1.186.830		471.591				1.658.421	1.104.906		1a, 1b, 1c, 1d,	
				Controllate	233.333					233.333					5
				<b>Totale</b>	1.420.163		471.591			1.891.754	1.104.906				
BERTHERAT PHILIPPE	Consigliere	1.1-31.12	appr. bil. 2022	CIR S.p.A.	30.000	8.000					38.000			1a, 1f	
BOTTICINI MARISTELLA	Consigliere	1.1-31.12	appr. bil. 2022	CIR S.p.A.	30.000	7.000					37.000			1a, 1e	
DE BENEDETTI EDOARDO	Consigliere	1.1-31.12	appr. bil. 2022	CIR S.p.A.	20.000						20.000			1a	
DEBENEDETTI FRANCO	Consigliere	1.1-31.12	appr. bil. 2022	CIR S.p.A.	20.000						20.000			1a	
DE BENEDETTI MARCO	Consigliere	1.1-31.12	appr. bil. 2022	CIR S.p.A.	20.000						20.000			1a	
DUBINI PAOLA	Consigliere	1.1-31.12	appr. bil. 2022	CIR S.p.A.	30.000	7.000					37.000			1a, 1e	
GIANNINI SILVIA	Consigliere	1.1-31.12	appr. bil. 2022	CIR S.p.A.	40.000	16.000					56.000			1a, 1e, 1f	

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica 2021	Scadenza della carica	Società che redige il bilancio e controllate e collegate	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili (non equity)		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity (2)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Note
							Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili						
MAROCCO PIA	Consigliere	1.1-30.04		CIR S.p.A.	10.000	3.000					13.000			1a, 1e
PASINELLI FRANCESCA	Consigliere	1.1-31.12	appr. bil. 2022	CIR S.p.A.	40.000	16.000					56.000			1a, 1e, 1f
PORCARI MARIA SERENA	Consigliere	1.1-31.12	appr. bil. 2022	CIR S.p.A.	40.000	16.000					56.000			1a, 1e, 1f
MANTEGAZZA FRANCESCO	Presidente Collegio Sindacale	1.1-31.12	appr. bil. 2022	CIR S.p.A.	75.000						75.000			
GNUDI MARIA-MADDALENA	Sindaco effettivo	1.1-31.12	appr. bil. 2022	CIR S.p.A.	50.000						50.000			
REBECCHINI GAETANO	Sindaco effettivo	1.1-31.12	appr. bil. 2022	CIR S.p.A.	50.000						50.000			
CAVIGIOLI MICHELE	Dirigente con responsabilità strategiche			CIR S.p.A.	251.039		50.000		1.941	5.000	307.980	177.211		1c, 7, 8, 9

## NOTE

- (1) Compensi fissi e Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio:
- compensi *pro-rata temporis* per la carica di Consigliere di € 20.000 deliberati dall'Assemblea degli Azionisti
  - incarichi speciali ex. Art. 2389 comma 3 deliberati dal Consiglio di Amministrazione a favore di De Benedetti Rodolfo e Mondardini Monica
  - retribuzione di lavoro dipendente
  - bonus a titolo di retribuzione variabile legato al raggiungimento di obiettivi di risultato
  - compensi *pro-rata temporis* per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità
  - compensi *pro-rata temporis* per la partecipazione al Comitato Nomine e Remunerazione
- (2) Fair value dei compensi equity: trattasi del costo figurativo aziendale rilevato a conto economico tra i costi del personale, con contropartita ad apposita riserva di patrimonio netto; valori contabili IAS non percepiti e al momento potenziali.
- (3) I compensi per benefici non monetari a favore del Presidente: polizze assicurative infortuni, malattie e vita (€ 24.725) e valorizzazione auto aziendali ad uso promiscuo (€ 11.173).
- (4) Compensi fissi per la carica di Consigliere in Sogefi S.p.A.
- (5) Non sono inclusi gli importi per la carica di Consigliere di Sogefi S.p.A. (€ 20.000) e di KOS S.p.A. (€10.000), in quanto versati a CIR S.p.A.
- (6) Altri compensi: trattamento di fine mandato sotto forma di premio assicurativo.
- (7) Benefici non monetari: valorizzazione assegnazione auto aziendale ad uso promiscuo.
- (8) Altri compensi: programma di welfare aziendale.
- (9) Non sono inclusi gli importi per la carica di Consigliere dotato di deleghe di CIR Investimenti S.p.A. (€120.000) e di Consigliere di KOS S.p.A. (€10.000), in quanto versati a CIR S.p.A.

**Tabella 2: Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzione assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)-(5)-(11)-(14)	(16)
Cognome e Nome	Carica ricoperta	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value (importi in migliaia di euro)
RODOLFO DE BENEDETTI	<b>Presidente</b>	2010 2a tranche	3.517.500	0,7454	dal 28/02/2011 al 28/02/2021										(3.517.500)	--	--

**Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Cognome e Nome	Carica ricoperta	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (valore teorico: v. nota) (importi in migliaia di euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (valore teorico: v. nota) (importi in migliaia di euro)
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2016	stock grant 2.038.057	dal 29/04/2016 al 31/01/2020							1.033.057		--
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2017	stock grant 1.790.897	dal 28/04/2017 al 31/01/2021						(893.359)	897.538		3
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2018	stock grant 2.540.136	dal 27/04/2018 al 31/01/2022							1.270.068		114
CAVIGIOLI MICHELE	DRS	2018	stock grant 393.976	dal 27/04/2018 al 31/01/2022							--		18
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2019	stock grant 2.502.316	dal 29/04/2019 al 31/01/2023							469.185		329
CAVIGIOLI MICHELE	DRS	2019	stock grant 388.110	dal 29/04/2019 al 31/01/2023							--		51
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2020	stock grant 2.900.407	dal 08/06/2020 al 31/01/2024							--		420
CAVIGIOLI MICHELE	DRS	2020	stock grant 449.856	dal 08/06/2020 al 31/01/2024							--		65
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2021			stock grant 2.785.284	1.121	dal 30/04/2021 al 31/01/2026	30/04/2021	0,4695		--		239
MICHELE CAVIGIOLI	DRS	2021			stock grant 500.000	201	dal 30/04/2021 al 31/01/2026	30/04/2021	0,4695		--		43

DRS: Dirigente con Responsabilità Strategiche

(5) Costo figurativo aziendale di tutto il piano assegnato, determinato al momento dell'assegnazione

(9) Units cancellate in quanto non si è verificata la condizione di performance entro il limite temporale massimo

(10) Totale Units maturate ed attribuibili alla fine dell'esercizio

(12) Costo figurativo aziendale di competenza del periodo (rilevato a conto economico tra i costi del personale, con contropartita ad apposita riserva di patrimonio netto)

**Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategica**

(in euro)

A Nome Cognome	B Carica	Società che redige il bilancio	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus	Note
				Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora differiti		
MONDARDINI MONICA	Amministratore Delegato e Direttore Generale	CIR S.p.A.	30 aprile 2021	471.591	-	-	-	-	--	-	-
CAVIGIOLI MICHELE	Dirigente con responsabilità strategiche	CIR S.p.A.	30 aprile 2021	50.000	-	-	-	-	-	-	-



## PARTECIPAZIONI

Ai sensi del quarto comma dell'art. 84-quarter del Regolamento Emittenti si riportano in allegato in calce alla presente Relazione le partecipazioni detenute, nella Società o in sue controllate, da amministratori, sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai 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 o da altre informazioni acquisite dagli stessi amministratori, sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche (tabelle 1 e 2 dello schema n. 7-ter del Regolamento Emittenti).

Cognome e nome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Società partecipata	Numero di azioni possedute al 31 dicembre 2020	Numero di azioni Acquisite nell'esercizio 2021	Numero di azioni vendute nell'esercizio 2021	Numero di azioni possedute al 31 dicembre 2021	Note
DE BENEDETTI Rodolfo	Presidente	1.1-31.12	CIR S.p.A.	16.497.569	--	--	16.497.569	(1)
MONDARDINI Monica	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	3.244.657	3.244.657	--	(2)
BERTHERAT Philippe	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
BOTTICINI Maristella	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
DEBENEDETTI Franco	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	753.570	--	--	753.570	
DUBINI Paola	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
DE BENEDETTI Edoardo	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
DE BENEDETTI Marco	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
GIANNINI Silvia	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
MAROCCO Pia	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	(3)
PASINELLI Francesca	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
PORCARI Maria Serena	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
MANTEGAZZA Francesco	Presidente Collegio Sindacale	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
GNUDI Maria Maddalena	Sindaco Effettivo	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
REBECCHINI Gaetano	Sindaco Effettivo	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
DIRIGENTE CON RESP. STRATEGICHE			CIR S.p.A.	37.561	188.584	185.313	40.832	(2)

### NOTE

(1) Le azioni al 31 dicembre 2021 sono possedute tutte a titolo di proprietà di cui: 2.025.569 direttamente e indirettamente n. 10.452.000 azioni tramite la Rodolfo De Benedetti Società Semplice e n. 4.020.000 azioni tramite la Rodolfo De Benedetti S.r.l.

(2) Le azioni acquistate si riferiscono alla sottoscrizione di piani di incentivazione su strumenti finanziari, diversi dalle stock option

(3) Periodo di riferimento al 30 aprile 2021



## PROPOSTE DI DELIBERA

### PROPOSTE DI DELIBERA Sulla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di cui all'art. 123-ter del T.U.F.

Signori Azionisti,

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF - come modificato dal D.Lgs. 49 del 10 maggio 2019- siete chiamati a deliberare sulla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (in seguito anche la "Relazione"), predisposta secondo i dettami dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti emanato da Consob, conformemente all'Allegato 3A, Schema 7-bis del succitato Regolamento.

In virtù delle modifiche intervenute con il citato D.Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 siete pertanto chiamati ad esprimere il vostro voto come segue:

- **con delibera vincolante** nel rispetto dell'art. 123-ter comma 3-ter del TUF sulla Sezione I della Relazione avente ad oggetto la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- **con delibera non vincolante** nel rispetto dell'art. 123-ter comma 6 del TUF sulla Sezione II della Relazione avente ad oggetto i compensi corrisposti nel 2021 ai soggetti previsti dall'art. 123-ter comma 4 del TUF.

Il Consiglio di Amministrazione Vi sottopone pertanto le seguenti proposte di delibera:

#### SULLA SEZIONE I

"L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di CIR S.p.A.,

- visti i disposti della vigente normativa.
- preso atto della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti,
- dato atto che la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è stata depositata e resa disponibile entro i termini di legge,

#### DELIBERA

di approvare la Politica della Società in materia di remunerazione di cui alla Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti."

#### SULLA SEZIONE II

"L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di CIR S.p.A.,

visti i disposti della vigente normativa

- preso atto della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
- dato atto che la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, è stata depositata e resa disponibile entro i termini di legge
- dato atto che la predisposizione della Sezione II di tale Relazione è stata verificata dalla Società di revisione KPMG S.p.A. nel rispetto dell'art. 123 ter comma 8 bis del TUF,

#### DELIBERA

di esprimere parere favorevole sulla Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 11 marzo 2022."