



INVEST ITALY SIM

**Politica Retributiva –
Informativa sull’attuazione
per l’anno 2021**



Sezione II – INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

INTRODUZIONE

Di seguito vengono riepilogate, aggregate per ruoli aziendali, le principali informazioni attinenti l'applicazione della Politica Retributiva vigente per l'anno 2021.

Compensi complessivi per il Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea ordinaria dei soci del 19 marzo 2020 e conclusasi il 16 aprile 2020 ha stabilito in cinque il numero dei membri il Consiglio di amministrazione, nominando Stefano Tana (Presidente), Vincenzo Formisano, Marco Miccinesi, Tranquillo Pasetto e Paolo Regini (Consiglieri), stabilendo solo un compenso per il Presidente di euro 5.000 annui.

L'Assemblea ordinaria degli azionisti del 29 giugno 2021 ha ridotto a tre il numero dei membri del Consiglio di amministrazione, nominando Marco Borsa (Presidente), Cesare Carbonchi e Tranquillo Pasetto (Consiglieri), senza stabilire nessun compenso per la carica.

L'Assemblea ordinaria degli azionisti del 26 novembre 2021, ha stabilito in cinque il numero dei membri del Consiglio di amministrazione per gli anni 2021/2022/2023, nominando Francesco Bosio (Presidente), Cesare Carbonchi, Bruno Chiecchio, Giovanni Martelli e Tranquillo Pasetto (consiglieri), senza stabilire nessun compenso per le cariche.

L'importo complessivamente corrisposto ai componenti del Consiglio di Amministrazione è stato di 2.500 euro. Non ci sono stati riconoscimenti di compensi variabili e non ci sono riconoscimenti di remunerazioni differite.

I compensi effettivi riconosciuti sono stati:

Nome	Carica	Periodo	Compenso fisso	Gettoni
Tana Stefano	Presidente	01/01/2021 -18/06/2021	2.500	-
Borsa Marco	Presidente	29/06/2021 -05/10/2021	-	-
Bosio Francesco	Presidente	26/11/2021-31/12/2021	-	-
Pasetto Tranquillo	Consigliere	01/01/2021 -31/12/2021	-	-
Carbonchi Cesare	Consigliere	01/01/2021-31/12/2021	-	-
Chiecchio Bruno	Consigliere	26/11/2021-31/12/2021	-	-
Martelli Giovanni	Consigliere	26/11/2021-31/12/2021	-	-

Compensi complessivi per il Collegio Sindacale

I compensi riconosciuti ai componenti il Collegio Sindacale sono quelli stabiliti dall'Assemblea ordinaria dei soci del 19 marzo 2020 e conclusasi il 16 aprile 2020 all'atto della nomina e per tutto il periodo del loro mandato, la quale ha fissato quale compenso un importo onnicomprensivo annuo lordo di euro 7.500 per il Presidente ed euro 5.000



per ciascun Sindaco effettivo.

L'importo complessivo dei compensi corrisposti ai membri del Collegio Sindacale nell'esercizio sono stati pari ad 17.500 euro.

Nome	Carica	Periodo	Compenso fisso
Luca Rossi	Presidente	01/01/2021 -31/12/2021	7.500
Luca Parenti	Sindaco	01/01/2021 -31/12/2021	5.000
Luca Quercioli	Sindaco	01/01/2021-31/12/2021	5.000

Personale

Al 31.12.2021 la Società ha in essere un rapporto con personale dipendente, individuato nella categoria del personale più rilevante.

I compensi lordi, in forma aggregata, erogati nell'anno per il personale dipendente (dirigenti, quadri e appartenenti alle aree professionali) sono stati complessivamente così determinati:

Tipologia di contratto	Numero beneficiari	Retribuzione fissa	Variabile
A tempo indeterminato	6	174.586	26.333

La parte variabile riguarda l'importo erogato ai dipendenti a fronte di patti di stabilità¹ della durata di 24 mesi.

Non vi sono state nell'anno persone remunerate con 1 milione di euro o importo superiore.

Non vi è stato alcun riconoscimento di remunerazioni differite.

Personale (per qualifica) I compensi lordi, in forma aggregata, erogati per tutto il personale dipendente, suddiviso in base alla qualifica, sono stati complessivamente così determinati:

Qualifica	Numero	Retribuzione fissa	Variabile
Dirigente	1	85.000	13.000
Quadri	1	40.000	13.333
Impiegati	4	49.586	-

¹ I "patti di stabilità", definiti anche "retention bonus", sono vere e proprie retribuzioni contrattuali vincolate all'impegno del dipendente a non recedere per il periodo di garanzia del patto a favore della Società (nel caso 24 mesi), a fronte di uno specifico compenso e quindi, sotto il profilo giuslavoristico, non sono attuabili meccanismi di correzione, per non incorrere in un rischio legale di un probabile contenzioso per l'annullamento del patto stesso. Sono pertanto da ritenere a tutti gli effetti remunerazioni variabili garantite al verificarsi del predetto periodo di tempo. Solo nell'ipotesi di dimissioni del lavoratore prima del predetto periodo, a quest'ultimo potrebbe essere applicata una penale ai sensi dell'art. 1382 del cod. civ.. La normativa riconosce che tali remunerazioni, pur rientrando sotto la voce di retribuzione variabile, non sono collegate a obiettivi di performance e di rischio, ma sono remunerazioni variabili garantite e, come tali, il meccanismo di correzione ex post è attuabile solo nel caso di uscita anticipata da parte del dipendente.