



RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

ai sensi dell'art. 123-ter TUF e dell'art. 84 quater Regolamento Emittenti

Emittente: Mittel S.p.A.

Sito internet: www.mittel.it

Data di approvazione della Relazione: 28 aprile 2021

Indice

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

GLOSSARIO	3
EXECUTIVE SUMMARY	4
PREMESSA	4
SEZIONE I (POLITICA REMUNERAZIONE)	7
Governance della politica delle remunerazioni.....	7
Principi e finalità della Politica.....	9
<i>Cambiamenti della Politica rispetto all'esercizio finanziario precedente</i>	10
Informazioni sulla politica delle remunerazioni	11
(i) <i>Amministratori non esecutivi di Mittel</i>	12
(ii) <i>Amministratori investiti di particolari cariche</i>	12
(iii) <i>Dirigenti Strategici</i>	13
(iv) <i>Componenti il Collegio Sindacale</i>	16
Procedura di deroga	16
Linee guida per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi delle società direttamente e indirettamente controllate da Mittel	17
SEZIONE II (COMPENSI CORRISPOSTI)	18
Prima parte – Voci che compongono la remunerazione corrisposta	19

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

GLOSSARIO

Codice di Corporate Governance: il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato a gennaio del 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance*, e promosso da Borsa Italiana S.p.A., disponibile all'indirizzo www.borsaitaliana.it, nella sezione "Borsa Italiana – Regolamento – *Corporate Governance*"

Cod. civ. / c.c.: il codice civile

Consiglio o Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente

Gruppo: il Gruppo Mittel

Mittel, Emittente o Società: l'emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.

Regolamento Emittenti: il Regolamento Consob n. 11971/1999 come successivamente modificato

Regolamento Parti Correlate: il Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato

Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti: la relazione sulla remunerazione che le società sono tenute a redigere ai sensi dell'art. 123-ter TUF

TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza) come successivamente modificato

EXECUTIVE SUMMARY

	PRESIDENTE	PRESIDENTE DEL COMITATO ESECUTIVO	CONSIGLIERE ESECUTIVO	DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA
Remunerazione fissa ¹	Euro 250.080	Euro 391.280	Euro 130.000	La remunerazione è correlata al ruolo rivestito nell'organizzazione aziendale nonché alla strategicità della risorsa
Incentivazione variabile di breve termine	Non prevista	Non prevista	Non prevista	Sulla base di parametri di natura quantitativa e qualitativa diversificati in base al ruolo aziendale e alle strategicità dell'obiettivo attribuito

PREMESSA

Mittel, nell'attesa di dar corso ad un processo di revisione dei sistemi di incentivazione che includa un piano d'incentivazione variabile di medio/lungo periodo, ha adottato un piano di incentivazione di breve periodo avente durata annuale. I principi contenuti nella politica di remunerazione ("**Politica di Remunerazione**" o anche solo "**Politica**") si applicano così al solo esercizio 2021.

La Politica di Remunerazione contribuisce al perseguimento degli obiettivi strategici attingendo alla professionalità di *manager* con spiccate qualità, anche personali, che contribuiscono alla gestione operativa di Mittel, quale investitore di maggioranza di medio/lungo periodo in piccole e medie imprese industriali italiane d'eccellenza nonché quale attivo gestore dei propri investimenti.

Al fine di promuovere il raggiungimento dei risultati economici, individuati dal Consiglio di Amministrazione, per la creazione di valore a favore di azionisti e *stakeholder*, nonché la fidelizzazione delle proprie risorse, Mittel collega una parte significativa della remunerazione dei dirigenti strategici al raggiungimento di obiettivi di *performance* predeterminati, oltre ad attuare un'attenta gestione del personale.

¹ Per gli Amministratori Esecutivi l'importo della remunerazione fissa tiene conto dei compensi percepiti a livello di Gruppo

Le novità introdotte nella struttura e nei contenuti del presente documento traggono origine dal mutato contesto normativo e regolamentare: in materia di remunerazione, a dicembre 2020, sono state apportate modifiche al Regolamento Emittenti, mentre a gennaio 2020 è stato pubblicato il Codice di Corporate Governance, entrato in vigore dalla fine dell'esercizio 2020.

Il presente documento viene predisposto ai sensi dell'art. 123-ter del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF") e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Consob 11971/1999 (il "Regolamento Emittenti") ed è stato redatto in conformità all'Allegato 3A, Schemi 7-*bis* e 7-*ter* dello stesso Regolamento Emittenti. Si è, inoltre, tenuto conto dei principi e dei criteri applicativi identificati dall'art. 5 del Codice di Corporate Governance, emesso da Borsa Italiana, al quale Mittel S.p.A. ("Mittel", la "Società" o anche l'"Emittente") aderisce.

L'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, prevede che le società sottopongano al voto dei soci la Politica di Remunerazione con la cadenza richiesta dalla durata della Politica stessa (ovvero Sezione I del presente documento). Tale deliberazione è vincolante. Qualora l'Assemblea dei soci non approvi la Politica di Remunerazione, la Società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti.

Mittel, con il presente documento, intende, nella Sezione I, presentare all'Assemblea una relazione che descrive la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021, con evidenza delle modifiche intervenute nella politica stessa rispetto alla previgente, per come approvata in sede assembleare il 26 giugno 2020.

La Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti ("**Relazione**") è articolata nelle seguenti sezioni:

- Politica di Remunerazione (**Sezione I**): illustra la Politica che sarà adottata dalla Società, subordinatamente alla sua approvazione in occasione dell'Assemblea di bilancio, nel corso dell'esercizio 2021, con riferimento ai componenti dell'organo di amministrazione e controllo e dei Dirigenti con responsabilità strategiche ("**Dirigenti Strategici**" e al singolare "**Dirigente Strategico**"). La Sezione I della presente Relazione descrive, altresì, le finalità generali perseguite dalla Politica, gli organi coinvolti, le procedure utilizzate per la sua adozione e l'attuazione e la descrizione degli eventuali cambiamenti intervenuti rispetto alla Politica da ultimo sottoposta all'Assemblea;
- Compensi corrisposti (**Sezione II**): fornisce nominativamente una rappresentazione dei compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci, e dei compensi attribuiti ai Dirigenti Strategici nell'esercizio 2020. In particolare,
 - fornisce 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;
 - illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2020 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, se del caso, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento.

Inoltre, la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Dirigenti Strategici nonché dai loro coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

La Sezione II, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF, verrà sottoposta al **voto consultivo** dei soci.

La Politica di Remunerazione della Società è stata definita internamente tenendo conto delle peculiarità di Mittel e delle sue controllate, senza effettuare analisi di *benchmark*.

SEZIONE I (POLITICA REMUNERAZIONE)

La presente sezione della Relazione descrive i principi della Politica della Società per l'anno 2021; la sua struttura, rispetto a quanto rappresentato agli azionisti lo scorso esercizio, è stata adeguata in ragione delle novità normative introdotte nel corso del 2020, per come già indicate nelle Premesse; inoltre, il suo contenuto è stato allineato a quello della Politica di Remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione lo scorso 28 aprile 2021, con il supporto del Comitato per la Remunerazione.

La Politica è predisposta tenendo conto dei principi al riguardo enunciati nel Codice di Corporate Governance, cui la Società ha aderito, nonché ai sensi e per gli effetti del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato (il "**Regolamento Parti Correlate**") e dell'art. 4.1.(c) della procedura interna denominata "Procedura per le operazioni con Parti Correlate di Mittel" adottata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 23 novembre 2010, come successivamente modificata rispettivamente in data 23 dicembre 2015, 15 maggio 2017 e 30 ottobre 2019 (la "**Procedura Parti Correlate Mittel**").

Come previsto dal Regolamento Parti Correlate e dalla Procedura Parti Correlate Mittel (quest'ultima disponibile sul sito internet www.mittel.it - Sezione "Corporate Governance"), la sottoposizione all'approvazione e al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti della presente Relazione esonera la Società dall'applicare la suddetta Procedura Parti Correlate Mittel nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti Strategici quando queste ultime siano coerenti con la Politica.

Governance della Politica delle remunerazioni

Di seguito viene fornita la descrizione dei principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica.

(i) Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), c.c. e degli artt. 24 e 31.1 dello Statuto sociale;
- esprime, con cadenza annuale, un voto vincolante sulla Sezione I e un voto consultivo sulla Sezione II della Relazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione.

A tale ultimo riguardo, si riporta qui di seguito il rendiconto delle votazioni da parte dell'Assemblea del 26 giugno 2020 sulla Sezione I e sulla Sezione II della Relazione relativa all'esercizio 2020.

Azioni con diritto di voto rappresentate in assemblea	67.219.150 pari al 82,63 % del capitale sociale
Azioni Favorevoli	67.219.150
Azioni Contrarie	0

Azioni Astenute	0
Azioni Non Votanti	0

Entrambe le delibere sono state approvate all'unanimità.

(ii) Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- elabora, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, la Politica;
- in coerenza con la Politica e, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 2389 c.c. e dall'art. 24 dello Statuto sociale, determina la remunerazione degli Amministratori (esecutivi, non esecutivi e indipendenti) investiti di particolari cariche, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, nonché determina, qualora non vi abbia già provveduto l'Assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, il compenso variabile per gli Amministratori investiti di particolari cariche;
- definisce, di concerto con il Comitato per la Remunerazione e su proposta del Comitato Esecutivo, gli obiettivi da attribuire ai Dirigenti Strategici e ne quantifica la consuntivazione per la determinazione della componente variabile;
- definisce la struttura della remunerazione del responsabile della funzione *internal audit*;
- approva la Relazione ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti.

(iii) Comitato per la Remunerazione

In conformità con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, l'Emittente ha costituito, in seno al Consiglio, il Comitato per la Remunerazione (o per brevità il "**Comitato**") composto, alla data della presente Relazione, da due consiglieri indipendenti, prof. Riccardo Perotta e dr. Gabriele Albertini. Si precisa che il Consiglio di Amministrazione, in data 28 aprile 2021, ha deliberato, *inter alia*, di attribuire al Consiglio di Amministrazione le funzioni del Comitato Nomine, che, sino a tale data, erano di competenza del Comitato per la Remunerazione.

Nell'attuale composizione del Comitato, entrambi i membri risultano in possesso di una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e/o di politiche retributive, come verificato dal Consiglio.

Il Comitato per la Remunerazione ha approvato il proprio Regolamento che, oltre a disciplinare termini e modalità di convocazione e di svolgimento delle riunioni, stabilisce le funzioni, di natura propositive e consultive, nei confronti del Consiglio di Amministrazione. Si precisa che il Regolamento è stato adeguato alle modifiche apportate alla Politica di Remunerazione per come approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2021.

In particolare, il Comitato per la Remunerazione:

1. valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione adottata dalla Società con riferimento alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti Strategici, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori Esecutivi; coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione ed elabora proposte per l'eventuale revisione della stessa ai sensi di legge e di regolamento;
2. formula proposte sulla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ivi inclusa la remunerazione dei componenti dei Comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione;
3. con riferimento alla remunerazione dei Dirigenti Strategici, esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sull'istituzione di sistemi d'incentivazione di breve e/o lungo periodo, sulla definizione degli obiettivi di *performance*, di natura finanziaria e non finanziaria, correlati alla componente variabile della remunerazione e, se del caso, sulla revisione di detti obiettivi; verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* e sottopone le proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione ai fini della determinazione finale della componente variabile;
4. con riferimento alla remunerazione degli Amministratori Esecutivi delle società controllate industriali e commerciali, coadiuva il Consiglio di Amministrazione di Mittel e delle sue controllate fornendo indicazioni sulle proposte per la loro remunerazione, tenuto conto delle peculiarità delle rispettive controllate e ispirandosi ai principi della politica di remunerazione adottata dalla Società; supporta il Consiglio di Amministrazione delle controllate nella verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* ai fini della determinazione finale della componente variabile;
5. adempie a qualsiasi ulteriore incarico che gli venga assegnato dal Consiglio di Amministrazione in materia di politica di remunerazione e svolge tutte le funzioni ad esso attribuite nell'ambito della politica di remunerazione adottata dalla Società.

(iv) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica delle Remunerazioni

La Politica prevede che, nella definizione della politica retributiva, la Società possa avvalersi, all'occorrenza, anche del contributo di società indipendenti specializzate in materia di *executive compensation*, al fine di effettuare gli opportuni confronti di competitività e di congruenza rispetto ai mercati di riferimento e ai sistemi di *governance* previsti. La Società non si è avvalsa, nella predisposizione della Politica qui esposta, del contributo di alcuna società di consulenza esperta in materia.

Principi e finalità della Politica

La Politica di Mittel viene definita in coerenza alle raccomandazioni formulate dal Codice di Corporate Governance e ha lo scopo di rafforzare valori, capacità e comportamenti coerenti con la cultura e la strategia della Società, attraverso il riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e delle potenzialità di ciascuna risorsa.

Come premesso, i principi contenuti nella Politica si applicano solo all'esercizio 2021.

La Società, pertanto, nell’attesa di dar corso ad un processo di revisione dei sistemi di incentivazione che includa un piano d’incentivazione variabile di medio/lungo periodo, ha adottato un piano di incentivazione di breve periodo avente durata annuale.

La Politica contribuisce alle strategie aziendali, *inter alia*, come segue:

- stimolando il *management* al raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali;
- allineando gli interessi del *management* agli interessi degli Azionisti con l’obiettivo prioritario di creare valore, in linea con le strategie di crescita e di sviluppo sostenibile, ed è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della società;
- assicurando un coerente legame tra remunerazione e risultati aziendali ai quali correlare obiettivi di *performance* chiari e differenziati in base al contributo professionale di ciascuna risorsa;
- mantenendo e motivando le persone in possesso delle qualità professionali e personali necessarie al perseguimento degli obiettivi strategici aziendali;
- riconoscendo in modo premiante il contributo individuale;
- adottando un bilanciamento tra la componente fissa della remunerazione e quella variabile.

In merito alla creazione di valore sostenibile, si ricorda che Mittel, da novembre 2018, ha adottato una politica di sostenibilità (la “**Politica di Sostenibilità**”) con l’intento di favorire la diffusione e il consolidamento, all’interno del Gruppo, di pratiche di sostenibilità e di comportamenti orientati ad elevati standard di responsabilità sociale, secondo un approccio di miglioramento continuo al fine di integrare sempre più la sostenibilità nella gestione del *business*. Mittel crede fermamente che agire secondo i principi di legalità, onestà, correttezza, integrità, trasparenza e rispetto reciproco nella conduzione degli affari sia imprescindibile per una creazione di valore sostenibile nel tempo.

Cambiamenti della Politica rispetto all’esercizio finanziario precedente

Oltre alle novità indicate nel paragrafo “Premesse”, cui si rimanda, si ricorda che il 31 dicembre 2019 si è concluso il piano d’incentivazione di medio-lungo periodo – approvato dall’Assemblea degli azionisti del 24 marzo 2016 – basato sull’attribuzione di un compenso variabile liquidabile in strumenti finanziari al termine del periodo pluriennale di riferimento e a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi (“**Piano SARs**” o “**Piano**”). Nel corso dell’esercizio 2020, pertanto, i beneficiari del Piano hanno esercitato i diritti loro spettanti in funzione del Piano stesso e quindi hanno richiesto l’equivalente monetario dell’incremento di valore dell’azione ordinaria della Società rispetto al momento dell’assegnazione degli strumenti finanziari, da calcolarsi quale differenza tra il prezzo finale dell’azione ordinaria – determinato sulla media aritmetica dei prezzi di chiusura del titolo nei trenta giorni di Borsa aperta precedenti la data di esercizio – e il prezzo di partenza – calcolato sulla media aritmetica dei prezzi di chiusura del titolo nei trenta giorni di Borsa aperti precedenti la data di assegnazione degli strumenti finanziari.

Tenuto conto della conclusione del sopra richiamato Piano, la Società, nelle more di valutare l’attuazione di un nuovo piano d’incentivazione di medio lungo periodo, ha adottato, in data 28 aprile 2021, una Politica di Remunerazione basata su un orizzonte temporale di breve periodo, avente durata annuale.

Le motivazioni sottese all’applicazione di una Politica di Remunerazione di breve periodo risiedono, altresì, nella difficoltà di prevedere, *ex ante*, gli impatti sui risultati aziendali, anche a livello di Gruppo, conseguenti all’emergenza sanitaria legata al Covid-19, che rendono aleatorio

poter individuare delle linee strategiche di crescita di medio-lungo periodo funzionali al perseguimento del successo sostenibile della Società e sulle quali poter elaborare un sistema di incentivazione basato su obiettivi di *performance* di medio lungo termine, inclusivo anche di parametri non finanziari.

Giova precisare che, nel corso del 2020 e anche per i primi mesi del 2021, la professionalità del *management* è stata principalmente impiegata in azioni volte al contenimento degli impatti che il Covid-19 ha inevitabilmente generato sui risultati aziendali. La capacità imprenditoriale e analitica, la conoscenza dei settori specifici di riferimento, ha consentito di ben calmierare la potenziale perdita di valore.

Resta fermo l'impegno della Società di dotarsi, quanto prima, di una politica che includa un sistema d'incentivazione che valorizzi il contributo degli elementi variabili della remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a medio-lungo termine e alla sostenibilità della Società e del Gruppo.

La Politica di Remunerazione individua, inoltre, le linee guida per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi delle società controllate industriali e commerciali.

Informazioni sulla Politica delle remunerazioni

La Politica, anche per il 2021, è stata definita in coerenza con i principi e finalità sopra richiamati al paragrafo "Principi e finalità della Politica"; la remunerazione del *management* è, infatti, articolata in modo da consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, con l'obiettivo di creare valore e di garantire un collegamento diretto tra retribuzione e specifici obiettivi di *performance* coerenti con la struttura di *holding* di partecipazioni propria di Mittel e con le peculiari attività dalla stessa svolte anche nei confronti delle società da essa controllate.

In particolare, la Politica si basa, come per gli esercizi precedenti, sui principi ispiratori di seguito indicati per quanto attiene alla retribuzione dei Dirigenti Strategici in Mittel:

- (i) il sistema di incentivazione riconosce un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione;
- (ii) la componente fissa della remunerazione è stabilita tenendo conto delle competenze e delle responsabilità legate alla carica/funzione ricoperta dall'interessato e, in linea di principio, è sufficiente a remunerare la prestazione del medesimo qualora la componente variabile non sia erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- (iii) la componente variabile della remunerazione è correlata al raggiungimento di obiettivi di *performance* finanziari ed, eventualmente, non finanziari i quali sono: (a) individuati in modo coerente con gli obiettivi strategici della Società e del Gruppo tenuto conto dei relativi rischi di impresa; (b) definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale, anche di breve periodo, in modo da contribuire alla creazione di valore in linea con le strategie di sviluppo della Società e del Gruppo; (c) assegnati al soggetto interessato in considerazione della carica/funzione ricoperta nella Società e delle responsabilità allo stesso attribuite nonché del contributo portato anche a favore del Gruppo, tenuto conto della struttura di *holding* di partecipazioni della Società e delle peculiari attività svolte da quest'ultima anche nei confronti delle controllate industriali e commerciali; (d) graduabili in rapporto allo specifico risultato atteso di natura quantitativa; (e) legati a parametri, ove opportuno, anche di natura non economica/finanziaria, ma comunque misurabili e coerenti con gli obiettivi strategici della Società e del Gruppo;

- (iv) possono essere, altresì, attribuiti obiettivi specifici di funzione parziali, purché strumentali al raggiungimento degli obiettivi;
- (v) possono essere previste intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili delle remunerazioni versate, calcolate sulla base di dati rivelatisi in seguito manifestatamente errati.

Alla luce di quanto sopra, la Società ha ritenuto opportuno mantenere distinta, anche per il 2021, la struttura retributiva dei *manager* in funzione delle competenze, responsabilità esecutive, attività svolte a favore della Società e/o del Gruppo e, conseguentemente, definire in modo autonomo i criteri di determinazione delle rispettive remunerazioni di:

- (i) Amministratori non esecutivi di Mittel
- (ii) Amministratori di Mittel investiti di particolari cariche
- (iii) Dirigenti Strategici di Mittel
- (iv) Componenti il Collegio Sindacale di Mittel

(i) Amministratori non esecutivi di Mittel

Pacchetto retributivo

Agli Amministratori non esecutivi di Mittel – che nell’attuale composizione del Consiglio di Amministrazione sono individuati nelle persone dell’avv. Anna Saraceno (non indipendente), prof. Riccardo Perotta (indipendente), avv. Patrizia Galvagni (indipendente), dr. Gabriele Albertini (indipendente) – spetta il compenso annuo fisso stabilito dal Consiglio di Amministrazione per la carica di Amministratore (i.e. Euro 20.000,00). Detto compenso è determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, in sede di ripartizione del compenso complessivo deliberato dall’Assemblea degli Azionisti al momento della nomina dell’organo amministrativo.

Agli Amministratori indipendenti è, altresì, riconosciuto un ulteriore compenso fisso annuo in ragione della loro partecipazione, quali componenti, ai Comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione (i.e. Euro 12.000,00), con una maggiorazione qualora l’Amministratore rivesta la carica di Presidente del Comitato (i.e. compenso complessivo di Euro 18.000,00). Anche tale compenso è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, e previo parere del Collegio Sindacale.

La remunerazione sopra indicata non è stata oggetto di revisione da parte del Consiglio di Amministrazione nel corso del 2020.

In linea con le *best practice* riferibili ai sistemi di remunerazione, per gli Amministratori non esecutivi non è prevista alcuna componente variabile del compenso legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo.

Benefit non monetari

Gli Amministratori non esecutivi di Mittel sono beneficiari, quali soggetti civilmente responsabili, di una polizza assicurativa Directors & Officers Liability (c.d. D&O) a copertura del rischio di richieste risarcitorie pervenute da terzi per atti illeciti commessi dagli assicurati medesimi nell’espletamento delle loro rispettive funzioni.

(ii) Amministratori investiti di particolari cariche

Presidente, Vice Presidenti e membri del Comitato Esecutivo di Mittel

Pacchetto retributivo

Agli Amministratori investiti di particolari cariche di Mittel spetta, in aggiunta al compenso annuo fisso per la carica di Amministratore, un ulteriore compenso annuo fisso nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, con il parere del Collegio Sindacale.

Alla data della presente Relazione gli Amministratori investiti di particolari cariche sono individuati nelle persone del dr. Michele Iori (Presidente del Consiglio di Amministrazione nonché Amministratore Esecutivo), dr. Marco Colacicco (Vice Presidente nonché Presidente del Comitato Esecutivo), Ing. Anna Francesca Cremascoli (Amministratore Esecutivo).

In particolare, spetta un compenso annuo fisso – non legato al raggiungimento di obiettivi, bensì commisurato alle responsabilità e competenze connesse alla carica – agli Amministratori che rivestono la carica di Presidente (alla data della presente Relazione, dr. Michele Iori, che percepisce un compenso fisso complessivo pari a Euro 120.000,00) e di Vice Presidente di Mittel (alla data della presente Relazione, dr. Marco Colacicco, che percepisce un compenso fisso complessivo pari a Euro 60.000,00).

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, con il parere del Collegio Sindacale, ha attribuito agli Amministratori Esecutivi un compenso annuo fisso aggiuntivo in funzione della carica di componente del Comitato Esecutivo (*i.e.* Euro 50.000,00), con una maggiorazione qualora l'Amministratore rivesta la carica di Presidente del Comitato Esecutivo, dr. Marco Colacicco (*i.e.* compenso complessivo di Euro 100.000,00).

Tale pacchetto retributivo, invariato rispetto al 2020, non è legato al raggiungimento di obiettivi, bensì commisurato alle responsabilità e competenze connesse alla carica di Amministratore esecutivo di Mittel.

Non sono state effettuate analisi di *benchmark*.

Benefit non monetari

Gli Amministratori di Mittel investiti di particolari cariche sono beneficiari, quali soggetti civilmente responsabili, di una polizza assicurativa Directors & Officers Liability (c.d. D&O) a copertura del rischio di richieste risarcitorie pervenute da terzi per atti illeciti commessi dagli assicurati medesimi nell'espletamento delle loro rispettive funzioni.

(iii) Dirigenti Strategici

Tenuto conto dei principi sopra enunciati, il pacchetto retributivo dei due Dirigenti Strategici in Mittel anche per il 2021 si compone: **(A)** di una componente fissa annua **(B)** di una componente variabile di breve termine che può raggiungere il 50% della componente fissa **(C)** a seconda della carica/funzione ricoperta, di benefici non monetari correntemente riconosciuti nella prassi retributiva per posizioni/risponsabilità analoghe.

La composizione del pacchetto retributivo dovrà avere sempre come riferimento il complessivo costo aziendale, nonché il peso della posizione ricoperta nell'ambito della struttura organizzativa e le deleghe conferite e il relativo ambito di discrezionalità attribuito.

La remunerazione annuale massima complessiva (in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi) è pertanto determinata sulla base dei seguenti criteri:

- la componente fissa ha un peso pari al 66,6%
- la componente variabile di breve periodo ha un peso pari al 33,3%

Non sono state effettuate analisi di *benchmark*.

(A) Componente fissa

La componente fissa annua non è legata al raggiungimento di obiettivi, ma commisurata alle responsabilità e competenze connesse alla carica/funzione ricoperta dall'interessato.

La componente fissa è stabilita in misura, comunque, sufficiente a remunerare la prestazione professionale anche in assenza della componente variabile.

Essa è comprensiva di quanto previsto per l'obbligo di riservatezza e di ogni e qualsiasi compenso conseguente all'eventuale nomina del Dirigente Strategico nei Consigli di Amministrazione di società controllate da Mittel e al conferimento di ogni e qualsiasi carica, potere, procura o incarico in esse; eventuali compensi conferiti per quanto sopra vengono riversati a Mittel.

(B) Componente variabile di breve termine

La componente variabile annua è erogabile al conseguimento di obiettivi che, in coerenza con i principi illustrati al precedente paragrafo "*Principi e finalità della Politica*" e paragrafo "*Informazioni sulla Politica delle remunerazioni*", sono predefiniti, legati a parametri verificabili *ex post*, e graduabili, in quanto assegnati al soggetto interessato in considerazione della carica/funzione ricoperta nell'ambito del Gruppo e in funzione del risultato atteso.

In particolare:

- gli obiettivi sono definiti dal Consiglio di Amministrazione di Mittel, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione;
- gli obiettivi sono individuati in modo coerente con le linee strategiche a livello di Gruppo della Società (quali approvate dai competenti organi) e con il profilo di rischio definito dal Consiglio di Amministrazione;
- nell'identificazione degli obiettivi sono tenuti in adeguata considerazione parametri/indicatori economico-finanziari e/o, ove opportuno, *target* di natura non economico-finanziaria, idonei a esprimere la valorizzazione della Società, ovvero dei suoi asset e attività, eventualmente attraverso l'individuazione combinata di più obiettivi con fissazione del "peso" di ciascun *target* al fine della determinazione complessiva della componente retributiva variabile; possono essere, altresì, attribuiti obiettivi specifici di funzione parziali, purché strumentali al raggiungimento degli obiettivi.

Per i Dirigenti Strategici, la componente variabile annuale può arrivare sino al 50% dell'importo della componente fissa.

La componente variabile di breve periodo prevede l'erogazione di un incentivo in forma monetaria, da corrispondersi l'anno successivo a quello di competenza, in base alla consuntivazione degli obiettivi di *performance*, individuali e di Gruppo, ad opera del Comitato per la Remunerazione di concerto con il Comitato Esecutivo. La consuntivazione è stata effettuata in occasione del Consiglio di Amministrazione di approvazione del progetto di bilancio (28 aprile 2021).

La consuntivazione della componente variabile di breve periodo della remunerazione è basata su meccanismi di valutazione della *performance* aziendale e della *performance* individuale, in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati; per il 2021, gli obiettivi assegnati, in ragione dell'ambito delle responsabilità affidate al Dirigente Strategico, ineriscono la crescita del Gruppo e l'uscita dai settori non strategici.

A ciascun obiettivo individuale è assegnato un peso percentuale non superiore al 50% del premio massimo; il cumulato degli obiettivi non potrà superare il punteggio complessivo del 100%. Ciascun obiettivo individuale otterrà un punteggio corrispondente al cumulo dei pesi percentuali attribuiti ai singoli incentivi *target* di cui si compone l'obiettivo, in funzione del loro raggiungimento (*on/off*).

Inoltre, la valutazione della *performance* e la comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è un processo scandito da due appuntamenti nell'arco di dodici mesi:

- definizione e condivisione degli obiettivi per l'esercizio di riferimento;
- valutazione finale della *performance* e comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi (indicativamente, entro il mese di aprile dell'esercizio successivo, in occasione dell'approvazione del progetto di bilancio). La verifica del raggiungimento o meno degli obiettivi relativi all'esercizio precedente spetta al Comitato per la Remunerazione, di concerto con il Comitato Esecutivo, che sottopone le proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione ai fini della determinazione finale della misura della componente variabile della remunerazione erogabile al soggetto interessato.

(C) Benefici non monetari

Il pacchetto retributivo dei Dirigenti Strategici si completa con l'attribuzione di benefici non monetari correntemente riconosciuti nella prassi retributiva e, comunque, coerenti con carica/funzione ricoperta.

Tra i benefici non monetari sono ricompresi l'assegnazione di veicoli aziendali e relativi costi di utilizzo, coperture assicurative – aggiuntive a quelle obbligatorie per legge – per malattie ed infortuni, rimborso spese mediche, la disponibilità degli strumenti di lavoro (PC e cellulari, etc.), tutti in linea con i limiti generalmente adottati nella *best practice* aziendale per questi benefici.

I Dirigenti Strategici sono beneficiari, quali soggetti civilmente responsabili, di una polizza assicurativa Directors & Officers Liability (c.d. D&O) a copertura del rischio di richieste risarcitorie pervenute da terzi per atti illeciti commessi dagli assicurati medesimi nell'espletamento delle loro rispettive funzioni.

Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

E' politica di Mittel, in caso di interruzione del rapporto, anche di natura subordinata, in essere fra i Dirigenti Strategici e la Società per motivi diversi dalla giusta causa, ricercare accordi per la risoluzione del rapporto in modo consensuale.

Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge o previsti da contratti collettivi di lavoro, tali accordi per la cessazione del rapporto con la Società si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia, anche tenuto conto dei limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi.

Claw Back

La Politica di Mittel prevede la possibilità di adottare clausole di *claw back* per i premi eventualmente maturati ed erogati in relazione alle componenti variabili di breve, mediante le quali la Società, in coerenza con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, può richiederne la restituzione, in tutto o in parte, in presenza anche di una sola delle seguenti circostanze, ovvero quando: (i) i dati e le informazioni economico-finanziarie sulla cui base è stata effettuata la valutazione degli obiettivi di *performance* si rivelino manifestamente errati o falsati e/o quando (ii) il

beneficiario si sia reso responsabile di condotte dolose o colpose che siano state determinanti per l'erogazione del *bonus*.

(iv) Componenti il Collegio Sindacale

Alla data di redazione della presente Relazione, l'organo di controllo è così composto:

dr. Fabrizio Colombo – Presidente

dr.ssa Federica Sangalli – Sindaco effettivo

dr. Giulio Tedeschi – Sindaco effettivo

La remunerazione dei Sindaci è costituita da un compenso deliberato dall'Assemblea degli azionisti all'atto della nomina e per l'intero periodo di durata in carica. Nello specifico, l'Assemblea degli azionisti di Mittel del 29 aprile 2019 ha stabilito in Euro 140.000,00 il compenso annuo lordo spettante al Collegio Sindacale, così ripartito:

Euro 60.000,00 per il Presidente

Euro 40.000,00 per ciascun Sindaco effettivo

Tali compensi sono coerenti con l'impegno professionale richiesto dalla carica – anche tenuto conto dell'effettiva partecipazione alle riunioni dei Consigli di Amministrazione e dei Comitati istituiti internamente (tra cui il Comitato Esecutivo) – nonché con le connesse responsabilità.

Benefici non monetari

I componenti del Collegio Sindacale di Mittel sono beneficiari, quali soggetti civilmente responsabili, di una polizza assicurativa Directors & Officers Liability (c.d. D&O) a copertura del rischio di richieste risarcitorie pervenute da terzi per atti illeciti commessi dagli assicurati medesimi nell'espletamento delle loro rispettive funzioni.

Procedura di deroga

Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni straordinarie per rilevanza strategica e che abbiano effetti sui risultati ovvero sul perimetro di attività del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, potrà procedere alla revisione degli obiettivi al fine di renderli coerenti con il nuovo assetto societario e/o di *business* e con i risultati economico-finanziari conseguenti. Inoltre, in tali ipotesi e quindi soltanto in via eccezionale, è prevista la facoltà di attribuire, in via discrezionale, *bonus* specifici ai soggetti che abbiano cooperato alla loro realizzazione, ferme restando le disposizioni di cui al Regolamento Parti Correlate, che dovranno applicarsi (ai Dirigenti Strategici) in tali circostanze. Gli elementi a cui la Società può decidere di derogare, in presenza delle suddette circostanze eccezionali e temporanee, riguardano le componenti variabili della remunerazione indicate in Politica.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, di volta in volta, individuerà ulteriori circostanze eccezionali che giustifichino il riconoscimento di un *bonus* aggiuntivo, qualora, tali situazioni abbiano contribuito al perseguimento degli interessi della Società nel suo complesso, o abbiano contribuito a rafforzare la capacità di stare sul mercato.

Linee guida per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi delle società direttamente e indirettamente controllate da Mittel

Nel processo di definizione degli accordi di remunerazione con gli Amministratori Esecutivi delle società - direttamente e indirettamente - controllate (“**Manager**”), Mittel – nel valutare e valorizzare le specifiche peculiarità delle realtà industriali e commerciali in cui opera il Manager, effettuando, se del caso, anche analisi di *benchmark* – si ispira anche ai principi di remunerazione applicati ai propri Dirigenti Strategici, in tal modo massimizzando l’apporto/contributo professionale del Manager nel processo di creazione di valore, compatibilmente con le strategie di crescita e di sviluppo sostenibile della Società e del Gruppo.

Il processo di definizione, valutazione e consuntivazione delle componenti variabili, ove previste, della remunerazione degli Amministratori Esecutivi delle società controllate coinvolge: (i) il Consiglio di Amministrazione di Mittel e della controllata; (ii) il Comitato per la Remunerazione di Mittel a cui è stato esteso tale specifico compito.

SEZIONE II COMPENSI CORRISPOSTI

La presente Sezione II è articolata in due parti e illustra, nominativamente, i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci, e, i compensi attribuiti ai Dirigenti Strategici:

- nella prima parte, fornisce una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione corrisposta, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero:
 - emolumento in qualità di Amministratore
 - emolumento quale Amministratore Esecutivo
 - emolumento riconosciuto per la partecipazione ai Comitati
 - emolumento per i componenti del Collegio Sindacale
 - retribuzione annua dei Dirigenti Strategici
 - componente variabile di breve periodo a favore dei Dirigenti Strategici
 - componente variabile di medio-lungo periodo a favore dei Dirigenti Strategici riferita al Piano SARs terminato il 31.12.2019; si ricorda che, nel corso dell'esercizio 2020, i due Dirigenti Strategici (beneficiari del Piano) hanno esercitato i diritti loro spettanti in funzione del Piano stesso e, quindi, hanno richiesto l'equivalente monetario dell'incremento di valore dell'azione ordinaria della Società, rispetto al momento dell'assegnazione degli strumenti finanziari.

- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (1 gennaio 2020 - 31 dicembre 2020) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

- nella terza parte, indica, in base ai criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Dirigenti Strategici nonché dai loro coniugi non legalmente separati e dai figli minori – direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona – e risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi.

Prima parte – Voci che compongono la remunerazione corrisposta

• Remunerazione degli Amministratori e Componenti del Collegio Sindacale

Di seguito è riportata l’informativa sui compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento (2020) ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo. L’illustrazione delle voci e le ulteriori relative informazioni sono reperibili nella Sezione I della Relazione.

In particolare, la Politica è stata attuata mediante l’erogazione delle componenti previste, per tali soggetti, dalla stessa, ove applicabili:

- emolumento come Consigliere di Amministrazione
- componente come Amministratore investito di particolari cariche
- componente per la partecipazione ai Comitati Interni
- componente come Presidente e membro del Collegio Sindacale
- benefit non monetari

Agli Amministratori non esecutivi, nel corso del 2020, sono stati erogati i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione, sulla base dell’emolumento complessivo stabilito dall’Assemblea degli Azionisti.

Al Presidente, Vice Presidente e Amministratori Esecutivi, nel corso del 2020, sono stati erogati i compensi particolari deliberati dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell’art. 2389 III comma c.c., sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale.

Al Collegio Sindacale, nel corso del 2020, sono stati erogati i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione, sulla base dell’emolumento complessivo stabilito dall’Assemblea degli Azionisti.

Ruolo	Compenso	
Consiglio di Amministrazione	<i>Presidente</i>	100.000
	<i>Vice Presidente</i>	40.000
	<i>Amministratore</i>	20.000
Comitato Esecutivo	<i>Presidente</i>	100.000
	<i>Membro</i>	50.000
Comitato Controllo e Rischi	<i>Presidente</i>	18.000
	<i>Membro</i>	12.000
Comitato Remunerazione e Nomine	<i>Presidente</i>	18.000
	<i>Membro</i>	12.000
Comitato Parti Correlate	<i>Presidente</i>	18.000
	<i>Membro</i>	12.000
Collegio Sindacale	<i>Presidente</i>	60.000
	<i>Sindaco Effettivo</i>	40.000

Tali importi sono specificati nella Tabella 1; gli importi addizionali attribuiti sono specificati alla voce “*Compensi variabili non equity/bonus e altri incentivi*” della stessa Tabella 1 con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella 3B.

• **Remunerazione dei Dirigenti Strategici**

Di seguito, è riportata l’informativa sui compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento (2020) ai Dirigenti Strategici. Si ricorda, come precisato nella Sezione I, che, in linea con il loro pacchetto retributivo, nel corso del 2020, sono stati corrisposte le seguenti voci:

- componente fissa annua lorda (RAL);
- una componente variabile annuale di breve termine in ragione del raggiungimento degli obiettivi;
- componente variabile di medio-lungo periodo riferita al Piano SARS conclusosi il 31 dicembre 2019.

La componente variabile di medio-lungo periodo è stata corrisposta nel 2020, in quanto, in linea con quanto previsto dal Piano SARs, i Dirigenti Strategici, nel corso dell’esercizio 2020, hanno esercitato i diritti loro spettanti in funzione del Piano stesso e quindi hanno richiesto l’equivalente monetario dell’incremento di valore dell’azione ordinaria della Società, rispetto al momento dell’assegnazione degli strumenti finanziari, da calcolarsi quale differenza tra il prezzo finale dell’azione ordinaria – determinato sulla media aritmetica dei prezzi di chiusura del titolo nei trenta giorni di Borsa aperta precedenti la data di esercizio – e il prezzo di partenza - calcolato sulla media aritmetica dei prezzi di chiusura del titolo nei trenta giorni di Borsa aperti precedenti la data di assegnazione degli strumenti finanziari.

Si ricorda che la componente variabile di lungo, riferita al Piano SARs, era legata al raggiungimento o meno di obiettivi di *performance* per ciascun destinatario, tenendo in considerazione taluni fattori quali:

- la coerenza degli obiettivi individuali rispetto al ruolo e alle competenze;
- la coerenza degli obiettivi individuali rispetto alle linee strategiche del Gruppo (anche tenuto conto dei profili di rischio) definite dal Consiglio di Amministrazione, in un’ottica di medio lungo periodo;
- parametri/indicatori economico-finanziari idonei a esprimere la valorizzazione della Società, ovvero dei suoi *assets* e attività, in un’ottica di medio-lungo periodo.

Si ricorda che il *vesting* di tutte le SARs accumulate nel corso del Piano è intervenuto alla fine del 4° anno (31 dicembre 2019); i diritti maturati sono stati esercitati entro il 31 dicembre 2020. Il Consiglio di Amministrazione ha stabilito di corrispondere tale componente variabile esclusivamente in denaro, previa verifica (con l’ausilio del Comitato per la Remunerazione) e determinazione dell’importo finale da erogare.

I compensi corrisposti secondo quanto indicato in precedenza completano la remunerazione attribuita ai Dirigenti Strategici di Mittel nel corso del 2020.

E’ politica di Mittel sottoporre a riversamento a favore della Società ogni emolumento, anche per eventuali incarichi particolari, che il Dirigente Strategico assume in funzione del suo ruolo all’interno degli organi amministrativi delle società controllate.

La Società al 31 dicembre 2020 ha in forza due Dirigenti Strategici, dr. Pietro Santicoli (COO) e dr. Paolo Moro (Responsabile della divisione investimenti), il cui compenso corrisposto, ammonta, rispettivamente, a:

dr. Pietro Santicoli

(i) compenso fisso, in base al rapporto di dipendenza con Mittel: Euro 228.959; tale importo è soddisfacente degli incarichi assunti negli organi gestori delle società controllate, che, come indicato in precedenza, vengono interamente riversati a favore di Mittel;

(ii) compenso per altri incarichi: Euro 16 mila su base annua riconosciuto per la funzione di Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili e Societari; Euro 168.343,98 interamente riversati a favore di Mittel in funzione degli incarichi assunti negli organi gestori delle società controllate;

(iii) compenso variabile di breve periodo: ad esito della verifica della consuntivazione degli obiettivi effettuata da parte del Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, sul raggiungimento degli obiettivi assegnati per il 2020, il Dirigente Strategico non ha maturato alcun compenso variabile di breve termine;

(iv) compenso variabile di medio-lungo periodo: ad esito della verifica della consuntivazione degli obiettivi assegnati per il 2019 (ultimo esercizio di maturazione degli strumenti finanziari collegati al Piano SARs), effettuata da parte del Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, e tenuto conto di quanto accumulato negli anni precedenti in relazione al Piano SARs, sono state assegnate al Dirigente Strategico, complessivamente, n. 241.656 SARs, corrispondenti a un equivalente monetario, liquidato al 31 dicembre 2020, pari ad Euro 5.657.

dr. Paolo Moro

(i) compenso fisso, in base al rapporto di dipendenza con Mittel: Euro 213.780; tale importo è soddisfacente degli incarichi assunti negli organi gestori delle società controllate, che, come indicato in precedenza, vengono interamente riversati a favore di Mittel;

(ii) compenso per altri incarichi: nessuno;

(iii) compenso variabile di breve periodo: ad esito della verifica della consuntivazione degli obiettivi effettuata da parte del Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, sul raggiungimento degli obiettivi assegnati per il 2020, il Dirigente Strategico non ha maturato un compenso variabile di breve termine;

(iv) compenso variabile di medio-lungo periodo: ad esito della verifica della consuntivazione degli obiettivi assegnati per il 2019 (ultimo esercizio di maturazione degli strumenti finanziari collegati al Piano SARs), effettuata da parte del Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, e tenuto conto di quanto accumulato negli anni precedenti in relazione al Piano SARs, sono state assegnate al Dirigente Strategico, complessivamente, n. 226.745 SARs, corrispondenti a un equivalente monetario, liquidato al 31 dicembre 2020, pari ad Euro 5.239.

Benefici non monetari

I Dirigenti Strategici sono beneficiari, quali soggetti civilmente responsabili, di una polizza assicurativa Directors & Officers Liability (c.d. D&O) a copertura del rischio di richieste risarcitorie pervenute da terzi per atti illeciti commessi dagli assicurati medesimi nell'espletamento delle loro rispettive funzioni.

Per lo svolgimento delle proprie attività è messa a disposizione di ciascun Dirigente Strategico un'autovettura aziendale, oltre a un telefono cellulare e un personal computer. I costi per l'uso di detti strumenti sono a carico della Società.

Ciascun Dirigente Strategico beneficia di una polizza assicurativa aggiuntiva a quelle obbligatorie per legge, ovvero una copertura sanitaria integrativa per il rimborso delle spese mediche.

- **Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto**

Nel corso del 2020 non è stata erogata alcuna indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro.

- **Applicazione di meccanismi di correzione ex post**

Nel corso del 2020 non sono stati applicati piani di correzione *ex post* (*claw back*).

- **Deroghe applicate nel 2020 alla Politica di Remunerazione**

Nel corso del 2020 non sono state applicate deroghe alla Politica di Remunerazione.

- **Informazioni di confronto delle variazioni degli ultimi tre esercizi tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri del Consiglio e del Collegio Sindacale, dei risultati della società e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti**

In linea con il requisito normativo introdotto da Consob con la delibera 21623 del 10 dicembre 2020, alla luce dei livelli di remunerazione appena evidenziati, si riporta di seguito la tabella di confronto della variazione annuale, tra gli anni 2018 e 2020, tra:

- Risultati della Società (espressi in termini di NAV per azione);
- Remunerazione totale, calcolata come somma della remunerazione fissa, variabile di breve e lungo termine, altri compensi e benefit, di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente Sezione II sono fornite nominativamente;
- Remunerazione annua lorda media parametrata sui dipendenti a tempo pieno di Mittel, diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Sezione II.

	2019 vs 2018	2020 vs 2019
INDICATORE DI PERFORMANCE		
Net Asset Value	13%	-1%
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE		
Michele Iori	66%	0%
Marco Colacicco	88%	0%
Anna Cremascoli	14%	14%
Gabriele Albertini	na	498%
Patrizia Galvagni	14%	0%
Riccardo Perotta	1532%	0%
Anna Saraceno	na	8%
COLLEGIO SINDACALE		
Fabrizio Colombo	33%	12%
Giulio Tedeschi	1100%	0%
Federica Sangalli	na	0%
REMUNERAZIONE MEDIA		
Media stipendi dipendenti	11%	3%
Pietro Santicoli	-6%	2%
Paolo Moro	-6%	2%

La presente Sezione II è stata sottoposta al processo di verifica da parte della società KPMG S.p.A., incaricata della revisione legale della Società, ai sensi dell' art. 123-ter, comma 8-bis del TUF.

Seconda Parte - Tabelle informative ex Allegato 3A, Schema 7-*bis* R.E.

Tabella 1:

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)				(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza della carica	compensi fissi				compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity **		Benefici non monetari	altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity **	Indennità di fine carica o di cessazione di rapporto di lavoro
				emolumenti deliberati dall'assemblea	rimborsi spese forfettari	compensi per cariche particolari	retribuzione da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Michele Iori	Consigliere - Presidente	1/01/2020 - 31/12/2020	approvaz. bilancio 31/12/2021												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.800,00		104.000,00		64.480,00							
(II) Compensi da controllate e collegate				60.800,00		0									
(III) Totale				81.600,00	-	104.000,00		64.480,00							
Marco Colacicco	Consigliere - Vice Presidente	1/01/2020 - 31/12/2020	approvaz. bilancio 31/12/2021												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000,00		42.400,00		116.480,00							
(II) Compensi da controllate e collegate				102.400,00		110.000,00									
(III) Totale				122.400,00		152.400,00		116.480,00							
Anna Francesca Cremascoli	Consigliere	1/01/2020 - 31/12/2020	approvaz. bilancio 31/12/2021												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000,00		10.000,00		50.000,00							
(II) Compensi da controllate e collegate				50.000,00											
(III) Totale				70.000,00		10.000,00		50.000,00							
Gabriele Albertini	Consigliere	1/01/2020 - 31/12/2020	approvaz. bilancio 31/12/2021												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000,00				24.000,00							
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				20.000,00				24.000,00							
Patrizia Galvagni	Consigliere	1/01/2020 - 31/12/2020	approvaz. bilancio 31/12/2021												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.800,00				31.200,00							
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				20.800,00				31.200,00							
Riccardo Perotta	Consigliere	1/01/2020 - 31/12/2020	approvaz. bilancio 31/12/2021												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.800,00				49.920,00							
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				20.800,00				49.920,00							
Anna Saraceno	Consigliere	1/01/2020 - 31/12/2020	approvaz. bilancio 31/12/2021												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.800,00				-							
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				20.800,00				-							
Fabrizio Colombo	Sindaco Effettivo e Presidente del Collegio Sindacale	1/01/2020 - 31/12/2020	approvaz. bilancio 31/12/2021												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				62.400,00											
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				62.400,00											
Giulio Tedeschi	Sindaco Effettivo	1/01/2020 - 31/12/2020	approvaz. bilancio 31/12/2021												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				41.600,00											
(II) Compensi da controllate e collegate				10.400,00											
(III) Totale				52.000,00											
Federica Sangalli	Sindaco Effettivo	1/01/2020 - 31/12/2020	approvaz. bilancio 31/12/2021												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00											
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				40.000,00											
Pietro Santicoli	COO														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						16.000,00	228.959,92		-		5.903,96			5.657,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				113.343,98*		55.000,00†									
(III) Totale				113.343,98		71.000,00			-		5.903,96			5.657,00	
Paolo Moro	Responsabile divisione investimenti														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio							213.780,00		-		6.472,70			5.239,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				-		-									
(III) Totale				-		-	213.780,00				6.472,70			5.239,00	

* riversati all'Emittente

** migliore stima alla fine dell'esercizio

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 degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	1	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
			2	3	4	5	6	7	8		9	10	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari *	Fair Value alla data di assegnazione	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
Dirigente Strategico	COO: Pietro Santicoli												
Compensi nella società che redige il bilancio		piano SARs	241.656	dal quarto anno di piano	241.656	5.657	fino al quarto anno di piano	31-dic-20	1,4	0	-	-	5.657,00
Dirigente Strategico	Responsabile divisione investimenti: Paolo Moro												
Compensi nella società che redige il bilancio		piano SARs	226.745	dal quarto anno di piano	226.745	5.239	fino al quarto anno di piano	31-dic-20	1,4	0	-	-	5.239,00
Totale			468.401			10.896,00							10.896,00

* miglior stima del numero di diritti attesi ed esistenti alla fine dell'esercizio di riferimento

** maturazione pro rata annuale con esercizio dal quarto anno

Tabella 3B:

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus per anni precedenti			(4) Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Pietro Santicoli	COO	Retribuzione variabile di breve termine	-		31/12/2020		18.889,12		
Paolo Moro	Responsabile Divisione Investimenti	Retribuzione variabile di breve termine	-		31/12/2020		19.240,20		

Terza Parte - Tabelle informative ex Allegato 3A, Schema 7-ter R.E.

Tabella 1:
Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali (art. 84-quater Regolamento Consob delibera n. 11971 del 14.5.1999)

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE +	NUMERO AZIONI VENDUTE -	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO
IORI Michele	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Mittel S.p.A.	172.000			172.000 *
COLACICCO MARCO	Amministratore esecutivo e Vice Presidente	Mittel S.p.A.	934.041			934.041 **
COLACICCO MARCO	Amministratore esecutivo e Vice Presidente Mittel SpA	Sport Fashion Service Srl	1.250			1.250 ***
CREMASCOLI Anna Francesca	Amministratore esecutivo	Mittel S.p.A.	860.000			860.000 +
ALBERTINI Gabriele	Amministratore	Mittel S.p.A.				-
GALVAGNI Patrizia	Amministratore	Mittel S.p.A.	-			-
PEROTTA Riccardo	Amministratore	Mittel S.p.A.	-			-
SARACENO Anna	Amministratore	Mittel S.p.A.	-			-
COLOMBO Fabrizio	Sindaco Effettivo fino al 29 aprile 2019 poi Presidente del Collegio Sindacale	Mittel S.p.A.	-			-
TEDESCHI Giulio	Sindaco Effettivo	Mittel S.p.A.	-			-
SANGALLI Federica	Sindaco Effettivo dal 29 aprile 2019	Mittel S.p.A.	-			-

* tutte per il tramite di Law & Tax Consulting Srl società allo stesso strettamente legata

** di cui 860.000 per il tramite di Corporate Value SpA società allo stesso strettamente legata

*** tutte per il tramite di Corporate Value SpA società alla stessa strettamente legata

Tabella 2:**Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica**

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO
2	Mittel S.p.A.	-		-	-