

MODIFICHE AL REGOLAMENTO EMITTENTI IN MERITO ALLA TRASPARENZA DELLE REMUNERAZIONI, DEI GESTORI DEGLI ATTIVI E DEI CONSULENTI IN MATERIA DI VOTO

Regolamento concernente la disciplina degli emittenti (adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successivamente modificato).

[...]

PARTE III EMITTENTI

[...]

TITOLO II INFORMAZIONE SOCIETARIA

[...]

CAPO II Comunicazioni al pubblico

[...]

SEZIONE VI Altre informazioni

[...]

Art. 84-quater

(Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti)

1. Fermo quanto previsto dall'articolo 114, comma 6, del Testo unico, le società italiane con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o in altri paesi dell'Unione Europea, mettono a disposizione del pubblico presso la sede sociale, nel proprio sito internet e con le altre modalità indicate dagli articoli 65-*quinquies*, 65-*sexies* e 65-*septies*, almeno ventuno giorni prima di quello fissato per l'assemblea annuale prevista dall'articolo 2364, comma 2, o dall'articolo 2364-*bis*, comma 2, del codice civile, una relazione sulla **politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo unico**, redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*. Si applica l'articolo 65-*bis*, comma 2. La relazione è pubblicata nel sito internet per ~~un tempo pari almeno a quello in cui le remunerazioni in linea con la predetta politica sono attribuite~~ **almeno dieci anni; fermo restando il divieto previsto dall'articolo 9-ter, paragrafo 2, della direttiva 2007/36/CE, le stesse società non rendono pubblicamente accessibili i dati personali contenuti nella seconda sezione della relazione decorsi dieci anni dalla sua pubblicazione.**

2. Alla relazione prevista al comma 1 sono allegati i piani di compensi previsti dall'articolo 114-*bis* del Testo unico ovvero nella stessa relazione è indicata la sezione del sito internet della società dove tali documenti sono reperibili.

2-bis. La politica in materia di remunerazione descritta nella prima sezione della relazione prevista al comma 1, in conformità con l'articolo 123-ter del Testo unico e con l'articolo 9-*bis* della direttiva 2007/36/CE:

- a) indica come contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società ed è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della società;**
- b) definisce le diverse componenti della remunerazione che possono essere riconosciute. In caso di attribuzione di remunerazione variabile, stabilisce criteri per il riconoscimento di tale remunerazione chiari, esaustivi e differenziati, basati su obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa;**
- c) specifica gli elementi della politica ai quali, in presenza di circostanze eccezionali indicate nell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del Testo unico, è possibile derogare temporaneamente e le condizioni procedurali in base alle quali, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, la deroga può essere applicata; le società possono limitare l'individuazione delle condizioni procedurali alle procedure previste dal predetto Regolamento.**

~~3. Resta fermo quanto previsto in materia di remunerazione da normative di settore eventualmente applicabili in ragione dell'attività svolta dalla società quotata.~~

4. Nella relazione prevista nel comma 1, sono indicate, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter, le partecipazioni detenute, nella società con azioni quotate e nelle società da questa controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri 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 dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

[...]

Titolo IV
Diritto di voto

[...]

Capo III-ter
Trasparenza dei gestori di attivi e dei consulenti in materia di voto

Art. 143-quinquies
(Definizioni)

1. Nel presente Capo si intendono per:

- a) "gestori di attivi":** i soggetti indicati all'articolo 124-*quater*, comma 1, lettera a), del Testo unico;
- b) "politica di impegno":** la politica prevista dall'articolo 124-*quinquies*, comma 1, del Testo unico;
- c) "investitori istituzionali":** i soggetti indicati all'articolo 2, lettera e), della direttiva 2007/36/CE;
- d) "consulenti in materia di voto":** i soggetti indicati all'articolo 124-*quater*, comma 1, lettera c), del Testo unico.

Art. 143-sexies
(Comunicazioni al pubblico da parte dei gestori di attivi in materia di politica di impegno)

- 1. Le informazioni indicate all'articolo 124-*quinquies*, commi 1, 2 e 3, del Testo unico sono messe a disposizione del pubblico gratuitamente sul sito internet dei gestori di attivi. Le medesime informazioni possono essere altresì messe a disposizione del pubblico attraverso ulteriori mezzi *on-line* o piattaforme dedicate, secondo modalità che ne assicurino l'agevole individuazione e l'accessibilità gratuita.**
- 2. La politica di impegno e le sue eventuali modifiche sono pubblicate entro quindici giorni dalla loro adozione. La politica di impegno rimane a disposizione del pubblico almeno per i tre anni successivi al termine della sua validità.**
- 3. Le informazioni indicate nell'articolo 124-*quinquies*, comma 2, del Testo unico, relative alle modalità di attuazione della politica di impegno in ogni anno solare, sono pubblicate entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di approvazione della politica di impegno e, periodicamente, entro il 28 febbraio di ogni anno. Tali informazioni rimangono a disposizione del pubblico almeno per i tre anni successivi.**

4. Le informazioni indicate all'articolo 124-*quinquies*, comma 3, del Testo unico, inclusa l'eventuale decisione di non adottare la politica di impegno, sono pubblicate secondo i termini indicati ai commi 2 e 3.

Art. 143-*septies*

(Comunicazioni dei gestori di attivi agli investitori istituzionali)

1. I gestori di attivi comunicano con cadenza annuale agli investitori istituzionali con cui hanno concluso accordi di gestione, su base individuale o collettiva, le informazioni previste dall'articolo 124-*septies* del Testo unico:
- a) nel rendiconto periodico di cui all'articolo 60 del regolamento delegato (UE) 2017/565, nel caso di gestione su base individuale;
 - b) nella relazione annuale del fondo ovvero con separata comunicazione ai partecipanti al fondo da effettuarsi contestualmente alla messa a disposizione della relazione annuale, nel caso di gestione su base collettiva.

Art. 143-*octies*

(Comunicazioni al pubblico da parte dei consulenti in materia di voto)

1. I consulenti in materia di voto pubblicano sul proprio sito internet la relazione indicata all'articolo 124-*octies*, comma 1, del Testo unico, entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento della relazione, assicurandone l'accesso gratuito.
2. La relazione rimane a disposizione del pubblico almeno per i tre anni successivi alla data di pubblicazione della stessa.
3. La relazione può fornire le informazioni richieste dall'articolo 124-*octies*, comma 1, del Testo unico facendo rinvio ad altri documenti eventualmente pubblicati dal consulente, in cui sono già fornite le predette informazioni, e indicando altresì la specifica sezione del sito internet del consulente dove tali documenti sono pubblicati. Gli ulteriori documenti richiamati nella relazione rimangono a disposizione del pubblico nel rispetto dei termini indicati al comma 2.

[...]

ALLEGATO 3A

[...]

SCHEMA N. 7-bis: Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

La relazione sulla **politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti** (“Relazione”), ai sensi dell’articolo 123-ter del Testo unico, è articolata nelle seguenti sezioni¹.

SEZIONE I: politica in materia di remunerazione

1. Con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, la sezione contiene almeno le seguenti informazioni, **da illustrare in modo chiaro e comprensibile:**

- a) gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione, e approvazione **ed eventuale revisione** della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;
- 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, **ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d’interesse;**
- c) **come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni;**
- e)d) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;
- e)e) le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, **la durata e, in caso di revisione, gli eventuali la descrizione dei cambiamenti della rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all’assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente rispetto all’esercizio finanziario precedente;**
- e)f) la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all’indicazione della ~~relativa~~ **proporzione** nell’ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo²;

¹ Con riferimento all’ambito di applicazione soggettivo sia della sezione I che della sezione II della relazione sulla remunerazione, si precisa che quest’ultimo è definito dall’art. 123-ter del TUF e differisce da quello previsto dalle discipline dei settori bancario e assicurativo che invece include anche altri soggetti c.d. *risk-taker*. Tuttavia, qualora le banche e le assicurazioni quotate volessero con un unico documento assolvere alla disciplina di cui all’art. 123-ter del TUF e alle discipline di settore, potrebbero includere nella relazione sulla remunerazione in oggetto anche informazioni, in forma aggregata, sui soggetti *risk-taker* non ricompresi nell’ambito di applicazione dell’art.123-ter del TUF.

² ~~Si rammenta che le società bancarie e assicurative, ai sensi delle discipline di settore, devono in ogni caso assicurare un orientamento a medio-lungo periodo delle politiche di remunerazione e che l’art. 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate prevede che gli obiettivi di performance a cui è collegata l’erogazione delle componenti variabili~~

- ~~f~~g) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari³;
- ~~g~~h) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance **finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa**, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine⁴, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;
- ~~h~~i) i criteri utilizzati per la valutazione **del raggiungimento** degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, **specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi**;
- ~~i~~j) informazioni volte ad evidenziare ~~la coerenza~~ **il contributo** della politica delle remunerazioni, **e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società** ~~e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata~~;
- ~~j~~k) 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* **della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back")**;
- ~~k~~l) 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;
- ~~m~~) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando:
- i) **la durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e;**
 - ii) **i criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori, direttori generali e a livello aggregato ai dirigenti con responsabilità strategica, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.);**
 - iii) l'eventuale collegamento tra tali ~~trattamenti~~ **compensi** e le performance della società;
 - iv) **gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito**

siano "predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo".

³ Escluse le *stock option* che rientrano nei punti relativi alle componenti variabili.

⁴ Si veda quanto indicato nella nota n. 3.

- di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa;**
- v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;**

- m)n)** informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;
- n)o)** 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, vice presidente, etc.);
- o)p)** se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta **e l'indicazione** di tali società-;
- q)** **gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.**

Le informazioni richieste vanno fornite anche in negativo qualora queste non siano disponibili poiché relative ad aspetti non previsti dalla politica in materia di remunerazioni.

2. Con riferimento ai componenti degli organi di controllo, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, la sezione descrive gli eventuali criteri di determinazione del compenso. Qualora l'organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei soci di proposte all'assemblea in ordine al compenso dell'organo di controllo, abbia trasmesso alla società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, la sezione contiene una sintesi di tali approfondimenti⁵.

3. Le società quotate destinatarie di normative di settore in materia di remunerazione possono fornire le informazioni indicate nella prima sezione anche utilizzando le modalità di rappresentazione eventualmente richieste da tali normative.

SEZIONE II: compensi corrisposti

1. La sezione **II** è articolata in due parti e illustra nominativamente:

- a) i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei direttori generali;
- b) i compensi degli eventuali altri dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati nella lett. a).

⁵ Si rammenta che nell'ambito dell'autodisciplina, le norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili raccomandano, tra l'altro, ai sindaci di trasmettere alla società, in vista del rinnovo del collegio sindacale, un documento riepilogativo delle attività espletate, indicando il tempo e le risorse richiesti, in modo da consentire ai soci e ai candidati sindaci di valutare l'adeguatezza del compenso proposto (cfr. norma Q.1.6, "Retribuzione").

Per i dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. *b*) le informazioni sono fornite a livello aggregato in apposite tabelle indicando al posto del nominativo il numero dei soggetti a cui si riferiscono.

Le società che risultano “di minori dimensioni”, ai sensi dell’art. 3, comma 1, lett. *f*), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, possono fornire le informazioni sui compensi percepiti dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche in forma aggregata anche con riferimento ai dirigenti indicati nella lett. *b*).

I.4 PRIMA PARTE

1.1. Nella prima parte è fornita un’~~a~~ **adeguata**-rappresentazione **adeguata, chiara e comprensibile** 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 ~~coerenza~~ **conformità** con la politica in materia di remunerazione di riferimento **e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della società.**

Con riguardo alle componenti variabili, sono fornite informazioni sulle modalità con cui gli obiettivi di performance della politica delle remunerazioni di riferimento sono stati applicati. In particolare, per i soggetti i cui compensi sono illustrati nominativamente, come rappresentati nel precedente paragrafo 1, lett. *a*) e *b*), della presente Sezione, è fornita indicazione degli obiettivi raggiunti in confronto con quelli previsti, salva la facoltà per le società di omettere tali informazioni ove necessario per la tutela della riservatezza delle informazioni commercialmente sensibili o dei dati previsionali non pubblicati, motivandone le ragioni. È inoltre fornita indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell’ambito della remunerazione totale, specificando gli elementi inclusi nel calcolo anche mediante rinvio alle Tabelle contenute nella seconda parte della presente Sezione.

Con riguardo ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, le informazioni di dettaglio possono essere fornite anche mediante rinvio alle informazioni contenute nei piani di compensi previsti dall’articolo 114-*bis* del Testo unico.

1.2. ~~Con~~ **In caso di attribuzione di particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità e/o altri benefici per la in caso cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell’esercizio di scioglimento anticipato del rapporto**, le società indicano:

- **la circostanza che ne giustifica la maturazione;**
- **i compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro, distinguendo la parte corrisposta immediatamente da quella eventualmente soggetta a meccanismi di differimento e distinguendo altresì le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a eventuali rapporti di lavoro dipendente nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza;**
- ~~l’eventuale esistenza di tali accordi, fornendo l’informazione in negativo qualora questi non siano presenti;~~
- ~~i criteri di determinazione dell’indennità spettante a ogni singolo soggetto. Nel caso l’indennità sia espressa in funzione dell’annualità, indicare in modo dettagliato le~~

~~componenti di tale annualità;~~

- l'eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità⁶;
- gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa;
- ~~i casi in cui matura il diritto all'indennità;~~
- l'eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto, **specificandone l'importo;**
- **ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma;**
- ~~l'eventuale esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza;~~
- ~~con riferimento agli amministratori che hanno cessato il loro incarico nel corso dell'esercizio, eventuali scostamenti nella determinazione dell'indennità rispetto alle previsioni dell'accordo di riferimento;~~
- ~~nel caso in cui non siano previsti specifici accordi, esplicitare i criteri con i quali sono state determinate le indennità di fine rapporto maturate.~~
- **la conformità dell'indennità e/o altri benefici alle indicazioni contenute nella politica delle remunerazioni di riferimento.**

Le società che risultano "di minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, possono fornire le informazioni sugli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto indicate nel precedente paragrafo 1.2. solo con riferimento agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione.

1.3 Le società forniscono informazioni su qualsiasi deroga alla politica delle remunerazioni applicata in circostanze eccezionali, indicando (per ciascuna di esse):

- **gli specifici elementi a cui si è derogato e la politica delle remunerazioni di riferimento in cui era prevista la facoltà di deroga;**
- **informazioni sulla natura delle circostanze eccezionali, inclusa la spiegazione di come la deroga sia 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;**

⁶ Si rammentano i criteri per l'assegnazione delle indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto previsti per le società bancarie e assicurative dalle relative discipline di settore e quanto previsto in materia dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate.

- **informazioni sulla procedura seguita e la conferma della conformità di tale procedura alle condizioni indicate nella politica delle remunerazioni di riferimento;**
- **informazioni sulla remunerazione corrisposta in tali circostanze eccezionali.**

1.4 Le società forniscono informazioni sull'eventuale applicazione di meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*"), indicando in sintesi le motivazioni, l'ammontare oggetto della correzione e l'esercizio di riferimento dei compensi oggetto delle misure. Le predette informazioni sono fornite nominativamente per i soggetti indicati nel precedente paragrafo 1, lett. a) e b), della presente Sezione e a livello aggregato per i dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1 della presente Sezione.

1.5 Le società forniscono informazioni di confronto, per gli ultimi cinque esercizi o per il minor periodo di quotazione della società o di permanenza in carica dei soggetti, tra la variazione annuale:

- **della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente;**
- **dei risultati della società;**
- **della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.**

1.6 Le società forniscono informazioni su come abbiano tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente.

1.2 SECONDA PARTE

Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle di seguito predisposte.

Le informazioni di cui alle tabelle 1, 2, 3A e 3B sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella società che redige il bilancio e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate, quotate e non⁷.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, direttore generale o dirigente con responsabilità strategiche.

Con riferimento a piani di incentivazione misti (in parte *cash* e in parte basati su strumenti finanziari), occorre utilizzare congiuntamente le Tabelle 2, 3A e 3B, rappresentando separatamente le varie voci che le alimentano.

⁷ Qualora una società sia stata controllata o collegata per una frazione di anno, deve essere indicato l'intero compenso annuale, purché la situazione di controllo/collegamento sia presente alla data di chiusura dell'esercizio.

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 del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												

Nella colonna (1) i “Compensi fissi” sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell’eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

Nella colonna (2) i “Compensi per la partecipazione a comitati” vanno indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l’amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Nella colonna (3), sezione “Bonus e altri incentivi”, sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell’esercizio per obiettivi realizzati nell’esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. **L’ammontare è indicato per competenza anche se l’approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del bonus eventualmente soggetta a differimento.** In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 32B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna (3), sezione “Partecipazione agli utili”, l’ammontare è indicato per competenza anche se l’approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna (4) “Benefici non monetari” è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

~~Nella colonna “Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro” sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell’esercizio finanziario considerato, con riferimento all’esercizio nel corso del quale è intervenuta l’effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell’eventuale corresponsione di benefici non monetari, l’importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all’assunzione di impegni di non concorrenza. L’importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell’impegno di non concorrenza e la data dell’effettivo pagamento.~~

Nella colonna (5) “Altri compensi” sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell’organo di amministrazione, nell’ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difformi da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

~~Nella colonna “Fair value dei compensi equity” è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali⁸. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.~~

Nella colonna (6) “Totale” sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella colonna (7) “*Fair value* dei compensi equity” è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali⁹. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

Nella colonna (8) “Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro” sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, per cessazione delle funzioni nel corso dell’esercizio finanziario considerato, con riferimento all’esercizio nel corso del quale è intervenuta l’effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell’eventuale corresponsione di benefici non monetari, l’importo di eventuali contratti di consulenza e per impegni di non concorrenza. L’importo dei compensi per impegni di non concorrenza è indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell’impegno di non concorrenza e la data dell’effettivo pagamento.

Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

[...omissis...]

⁸ Tale voce non si riferisce all’intera assegnazione di compensi *equity* effettuata nel corso dell’esercizio, ma solo alla parte di essa rilevata in bilancio, in applicazione dei principi contabili che impongono di tener conto del periodo di maturazione dei diritti stessi, ripartendo il relativo costo nel periodo di *vesting*.

⁹ Tale voce non si riferisce all’intera assegnazione di compensi *equity* effettuata nel corso dell’esercizio, ma solo alla parte di essa rilevata in bilancio, in applicazione dei principi contabili che impongono di tener conto del periodo di maturazione dei diritti stessi, ripartendo il relativo costo nel periodo di *vesting*.