



**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI  
REMUNERAZIONE 2024 E SUI COMPENSI  
CORRISPOSTI 2023**

**REDATA AI SENSI DELL'ART. 123-TER DEL D. LGS. 24 FEBBRAIO 1998, N. 58  
("TUF") E AI SENSI DELL'ART. 84-QUATER DEL REGOLAMENTO ADOTTATO  
CON DELIBERA CONSOB N. 11971 DEL 14 MAGGIO 1999 (IL  
"REGOLAMENTO EMITTENTI")**

---

**Fidia S.p.A.** - Corso Lombardia, 11 – 10099 San Mauro Torinese (Torino) Italia –Tel. +39  
0112227111 - Fax +39 0112238202 - mail:info@fidia.it

Capitale Sociale Euro 13.123.000 i.v. - Codice Fiscale e Partita IVA 05787820017 –  
C.C.I.A.A. R.E.A. di Torino n. 735673 - Iscritta al Registro Imprese di Torino n. 05787820017

## INTRODUZIONE

La presente Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**”) è stata predisposta da Fidia S.p.A. (“**Fidia**” o la “**Società**”) in conformità a quanto previsto dall’art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (“**TUF**”) come successivamente modificato, dall’art. 84-*quater* del Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999, come successivamente modificato (“**Regolamento Emittenti**”) e sulla base dello Schema 7-*bis* dell’Allegato 3A del citato Regolamento Emittenti, nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, accessibile al pubblico sul sito internet di Borsa Italiana ([www.borsaitaliana.it](http://www.borsaitaliana.it)), come da ultimo modificato (il “**Codice di Corporate Governance**” o il “**Codice**”).

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Fidia in data 10 aprile 2024, include:

- a) nella Sezione I (la “**Politica di Remunerazione**” o la “**Politica**”), una descrizione della politica generale sulle remunerazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione (gli “**Amministratori**”) e degli amministratori esecutivi (gli “**Amministratori Esecutivi**”), dei dirigenti con responsabilità strategiche (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”) e, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 c.c., dei componenti dell’organo di controllo (i “**Sindaci**”) adottata da Fidia per l’esercizio 2024, nonché una descrizione degli organi coinvolti e un’illustrazione delle procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica;
- b) nella Sezione II:
  - (i) una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione relativa all’esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2023 (l’“**Esercizio**”) in favore dei membri degli organi di amministrazione e di controllo e, in aggregato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la 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;
  - (ii) una rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell’Esercizio, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società collegate e controllate (le “**Controllate**” e congiuntamente alla Società, il “**Gruppo**”).

La presente Relazione sarà sottoposta, ai sensi dell’art. 123-ter, commi 3-ter e 6 del TUF, al voto vincolante sulla Sezione I e al voto consultivo sulla Sezione II da parte dell’Assemblea degli Azionisti di Fidia che sarà convocata in sede ordinaria per deliberare sull’approvazione, *inter alia*, del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023.

Qualora l’Assemblea degli Azionisti non approvi la politica di remunerazione sottoposta al voto ai sensi del comma 3-*bis*, art. 123-ter del TUF, la Società continuerà a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall’Assemblea

degli Azionisti. La Società sottoporrà al voto dei soci una nuova politica di remunerazione al più tardi in occasione della successiva Assemblea prevista dall'art. 2364, secondo comma, o dell'Assemblea prevista dall'art. 2364 bis, secondo comma, del Codice Civile.

La Politica sulla Remunerazione è stata adottata dalla Società in ottemperanza alle disposizioni di cui al regolamento in materia di operazioni con parti correlate adottato da Consob con delibera n. 17221 del 2010 (il "**Regolamento Consob OPC**") e delle "Linee Guida" in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla Società in conformità alle previsioni di cui al Regolamento Consob OPC (le "**Linee Guida**").

Per completezza, si precisa che, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Consob OPC e dell'art. 5.6 delle Linee Guida in materia di Operazioni con Parti Correlate adottata da Fidia, le delibere in tema di remunerazione degli amministratori, dei sindaci e dei consiglieri investiti di particolari cariche nonché degli "altri dirigenti con responsabilità strategiche", sono esenti dagli obblighi procedurali e di comunicazione previsti dalla normativa inerente le parti correlate se: (i) la Società ha adottato una politica di remunerazione approvata dall'assemblea; (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato composto esclusivamente da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti; (iii) sia sottoposta al voto consultivo dell'assemblea una relazione che illustri la politica di remunerazione; (iv) la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali. Conseguentemente, laddove, in casi eccezionali, il consiglio di amministrazione ritenga necessario distaccarsi dalla politica in precedenza approvata dall'assemblea, eventuali delibere in materia sono assoggettate integralmente alla normativa e alle Linee Guida richiamate e di esse è data informativa al mercato.

In conformità alle normative ed in linea con i valori di trasparenza e responsabilità da sempre perseguiti da Fidia, si intende garantire, con la presente Relazione, un'informativa chiara e comprensibile in merito alle strategie ed ai processi adottati per la definizione ed implementazione della Politica di Remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e di come la stessa contribuisca alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e del Gruppo.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente Relazione è anche fortemente correlata alla peculiare fase di transizione in cui la Società si trova, a valle del recente e positivo completamento della procedura di concordato preventivo in continuità, omologato con decreto del Tribunale Fallimentare di Ivrea in data 24 giugno 2022.

Il presente documento è reso disponibile nella sede sociale e sul sito internet della Società ([www.fidia.it](http://www.fidia.it)), nella specifica sezione "Investor Relations/Assemblee", sul sito internet del meccanismo di stoccaggio autorizzato 1INFO ([www.1info.it](http://www.1info.it)), nonché presso la società di gestione del mercato Borsa Italiana S.p.A..

## **SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE**

### **1. Procedura per la predisposizione, l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione.**

La politica sulla remunerazione di Fidia, illustrata nella presente Sezione, è definita in maniera tale da attrarre, motivare e fidelizzare le risorse più adeguate a gestire con successo la Società e incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici.

La politica sulla remunerazione di Fidia viene elaborata dal Comitato per la Remunerazione e portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.

La procedura per l'adozione della politica retributiva passa, quindi, da una fase propositiva del Comitato per la Remunerazione, attualmente composto da soli Amministratori Non Esecutivi, in maggioranza Indipendenti, ad una fase esecutiva del Consiglio di Amministrazione che ne delibera i contenuti.

Il Collegio Sindacale formula il parere richiesto dall'articolo 2389, comma 3 c.c. sulle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche formulate dal Consiglio di Amministrazione.

Fatto salvo quanto precede in merito al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti, la politica di remunerazione adottata dalla Società, e più in generale ogni modifica alla medesima, è riservata alla competenza del Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per la Remunerazione.

### **2. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione, eventuale revisione e corretta attuazione della Politica di Remunerazione.**

I principali soggetti ed organi coinvolti – secondo le rispettive competenze ed in conformità con le disposizioni di legge e regolamento tempo per tempo vigenti nonché con i criteri, principi e raccomandazioni contenute nel Codice – nell'adozione, predisposizione, attuazione, monitoraggio ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione e, più in generale, delle procedure di remunerazione sono:

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato per la Remunerazione;
- il Collegio Sindacale;
- l'Assemblea degli Azionisti.

Per completezza, si segnala che, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, la società di revisione incaricata di effettuare la revisione legale del bilancio verifica annualmente l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione II della Relazione, mediante un mero controllo formale circa la pubblicazione delle informazioni, senza esprimere un giudizio sulle stesse, né di coerenza con il bilancio né di conformità alle norme.

Si riporta di seguito una breve descrizione dei compiti che, ai sensi della normativa applicabile e della regolamentazione interna a Fidia, sono demandati a tali organi in materia di remunerazione.

### **2.1. Consiglio di Amministrazione**

Al Consiglio di Amministrazione è riservata, in via esclusiva non delegabile, la competenza di definire annualmente la Politica di Remunerazione sulla base della proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione:

- (i) costituisce al proprio interno un Comitato;
- (ii) delibera sulla suddivisione del compenso determinato dall'Assemblea degli Azionisti per il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, ove la stessa non abbia assunto decisioni in merito, sulla base delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione;
- (iii) determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato per la Remunerazione e del Comitato per le Operazioni con Parti correlate di Fidia, nominato in conformità a quanto previsto dal Regolamento Consob OPC e dalle Linee Guida (il "**Comitato Parti Correlate**"), previo parere del Collegio Sindacale, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile;
- (iv) definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione e approva l'eventuale revisione della Politica, tenendo conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti in relazione alla politica di remunerazione da ultimo sottoposta all'Assemblea;
- (v) approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- (vi) predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis TUF e ne cura l'attuazione;

Le attribuzioni sopra indicate potranno essere oggetto di delega da parte del Consiglio di Amministrazione all'Amministratore Delegato, ove consentito dalla normativa e dallo statuto della Società (lo "**Statuto**") e compatibilmente con le competenze degli organismi interni.

### **2.2. Comitato per la Remunerazione**

Il Comitato per la Remunerazione, istituito in attuazione delle raccomandazioni contenute nell'art. 5 del Codice, ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Per quanto riguarda la composizione, il funzionamento e le competenze del Comitato per la Remunerazione si rinvia al successivo Paragrafo 3.

### **2.3. Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale, in materia di remunerazione, esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di Remunerazione adottata dalla Società.

### **2.4. Assemblea degli Azionisti**

All'Assemblea sono attribuite le seguenti competenze in materia di remunerazione:

- (i) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), del Codice Civile, eventualmente anche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, e dello Statuto;
- (ii) delibera con voto vincolante, ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, in merito alla politica di remunerazione descritta nella Sezione I della Relazione;
- (iii) delibera con voto non vincolante, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, sulla Sezione II della Relazione;
- (iv) delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, Direttori Generali, dipendenti, collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Fidìa ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

## **3. Comitato per la Remunerazione: ruolo, composizione e funzionamento.**

Il sistema di *governance* adottato da Fidìa si è caratterizzato per la presenza, da tempo ormai, di un Comitato per la Remunerazione.

In data 27 aprile 2023, l'Assemblea degli Azionisti ha nominato il Consiglio di Amministrazione della Società che, durante la riunione tenutasi in data 12 maggio, ha proceduto all'istituzione del Comitato per la Remunerazione. All'atto della nomina, il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente il possesso, in capo a tutti i membri, dei requisiti di adeguata conoscenza e competenza in materia finanziaria e di politiche retributive.

In data 14 novembre 2023 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato l'aumento del numero dei membri del Consiglio di Amministrazione (da cinque a sette) e la nomina di due nuovi consiglieri, nelle persone di Mia Callegari (Amministratore Non Esecutivo Indipendente) e Gaetano Gasperini (Amministratore Non Esecutivo). Il successivo Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 15 dicembre 2023 ha provveduto alla modifica dei componenti del Comitato per la Remunerazione, a seguito delle suddette nomine.

In particolare, la Composizione del Comitato per la Remunerazione è variata nel corso dell'esercizio 2023 e fino alla data della Relazione, come segue:

- Periodo 1° gennaio 2023 – 11 maggio 2023, il Comitato per la Remunerazione è risultato

composto nelle persone di: Laura Morgagni (Presidente), Paola Savarino e Luigino Azzolin.

- Periodo 12 maggio 2023 – 14 dicembre 2023, il Comitato per la Remunerazione è risultato composto nelle persone di: Laura Morgagni (Presidente), Monica Donzelli e Roberto Culicchi.
- Periodo 15 dicembre 2023 – 10 aprile 2024, il Comitato per la Remunerazione è risultato composto nelle persone di: Laura Morgagni (Presidente), Mia Callegari e Monica Donzelli. In data 27 marzo 2024 la consigliera Donzelli ha presentato le proprie dimissioni dalla carica e, a partire da tale data, il Comitato per la Remunerazione è risultato composto da due consiglieri.
- Periodo 10 aprile 2024 – data odierna, il Comitato per la Remunerazione è risultato composto da 3 amministratori nelle persone di: Laura Morgagni (Presidente) - amministratore indipendente non esecutivo, Mia Callegari - amministratore indipendente non esecutivo, e Gaetano Gasperini – amministratore non indipendente, non esecutivo.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato per la Remunerazione ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché, qualora necessario, di avvalersi di consulenti esterni a spese della Società e di utilizzare risorse finanziarie adeguate all'adempimento dei propri compiti nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

In linea con quanto raccomandato dal criterio applicativo del Codice, nessun amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Al Comitato per la Remunerazione sono attribuiti, in applicazione di quanto raccomandato dal Codice, compiti di natura propositiva e consultiva. Con specifico riguardo al tema delle remunerazioni, il Comitato in parola:

- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione e predisposizione della Politica di Remunerazione e della Relazione sulla Remunerazione di Fidria per la successiva presentazione all'Assemblea degli Azionisti, formulando proposte e pareri. Più in particolare, il Comitato per la Remunerazione formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla Politica di Remunerazione esamina preventivamente e rilascia il proprio parere in merito alla Relazione sulla Remunerazione in vista della relativa sottoposizione al voto assembleare;
- formula proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla struttura e composizione della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e di quelli che ricoprono particolari cariche, nonché dell'Amministratore Delegato, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso;
- assiste il Consiglio di Amministrazione nella definizione dei criteri per l'individuazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e formula proposte o esprime pareri al

Consiglio di Amministrazione sui criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dei criteri adottati per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, vigilando sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dagli Amministratori esecutivi e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- nomina un Presidente, scelto nel novero degli Amministratori indipendenti, per garantire l'autonomia di giudizio richiesta;
- svolge gli eventuali ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato per la Remunerazione, nel formulare le proprie proposte ed effettuare le proprie valutazioni, tiene conto delle previsioni del Codice e delle *best practice* seguite dalle società quotate.

Resta tuttavia inteso che, in conformità all'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, il Comitato per la Remunerazione riveste unicamente funzioni propositive, mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori Esecutivi rimane in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e, successivamente, all'Assemblea degli Azionisti.

Per ulteriori informazioni sul Comitato per la Remunerazione, si rinvia alla relativa parte della "Relazione sul Governo Societario e sugli assetti proprietari" disponibile sul sito internet della Società [www.fidia.com](http://www.fidia.com), Sezione Investor Relations / Assemblee (<http://www.fidia.it/investor-relations/assemblee/>).

### **3.1. Indicazione nominativa degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.**

Il Comitato per la Remunerazione non si è avvalso, per la predisposizione della Politica di Remunerazione, di un esperto indipendente.

## **4. Le finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, i principi generali che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente.**

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato per la Remunerazione - e ha durata annuale.

La finalità della Politica di Remunerazione ha come scopo prioritario quello di valorizzare il capitale umano al fine di perseguire obiettivi di continuità operativa in un settore chiave e strategico allineando i comportamenti del *management* agli interessi di tutti gli *stakeholders*. Inoltre, la Politica mira a trattenere in azienda risorse critiche per il successo del rilancio della

Società.

La Politica di Remunerazione della Società - in linea con quella approvata nello scorso esercizio - contribuisce al perseguimento della strategia aziendale ed è funzionale al perseguimento e conseguimento dell'obiettivo della creazione di valore nel medio-lungo termine da parte dei soggetti apicali a beneficio degli azionisti, coerentemente con il principio dell'allineamento degli interessi tra *management* e azionisti e tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società e per il relativo Gruppo.

Nello specifico, attraverso l'implementazione della Politica di Remunerazione, la Società intende promuovere e perseguire i seguenti obiettivi:

- (i) garantire un sistema di remunerazione trasparente e sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare - anche in una prospettiva di *retention* - persone dotate della specifica competenza e della qualità professionale richieste all'interno dell'azienda, favorendo una gestione di successo e la competitività della Società nel lungo periodo, improntata al conseguimento degli obiettivi di *performance* prefissati ed anche avendo riguardo al continuo monitoraggio della sussistenza del principio della continuità aziendale;
- (ii) garantire la corretta elaborazione, attuazione ed eventuale revisione, nonché l'effettivo monitoraggio, dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retributivi riferiti - in particolare - agli Amministratori Esecutivi e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche contribuiscano (a) al perseguimento e raggiungimento degli obiettivi e dei valori aziendali, delle strategie di medio-lungo periodo e della sostenibilità delle attività di impresa e (b) ad una prudente gestione del rischio, attraverso:
  - a) la promozione di azioni e comportamenti rispondenti ai valori e alla cultura della Società e del Gruppo, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità, non discriminazione, integrità;
  - b) la promozione di azioni e comportamenti volti a creare e garantire condizioni e *standard* di lavoro sostenibili;
  - c) il riconoscimento dei ruoli e delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale dei singoli.
- (iii) favorire la fidelizzazione delle risorse chiave di Fidìa e del Gruppo, incentivandone la permanenza;
- (iv) assicurare la proporzionalità, in termini di coerenza, ed il legame tra strategia aziendale e strumenti remunerativi e l'adeguatezza delle remunerazioni e dei compensi con il ruolo ricoperto, tenendo conto della complessità delle funzioni assegnate e delle relative responsabilità, nonché valutando le competenze e le capacità dimostrate, fermo il rispetto delle previsioni di legge applicabili a Fidìa e delle previsioni dei contratti collettivi nazionali ed aziendali in vigore;
- (v) sostenere la competitività, in termini di equilibrio e coerenza dei livelli retributivi rispetto al mercato di riferimento per cariche similari e ruoli di analogo livello di responsabilità e

complessità, il tutto come risultante anche da apposite analisi di *benchmark*;

(vi) attestare la volontà di Fidia di condividere, con le professionalità all'interno della Società, l'incremento di valore della Società stessa e del Gruppo.

I principi generali alla base della Politica di Remunerazione di Fidia sono i seguenti:

- (i) fissare le modalità di determinazione dei compensi degli Amministratori - e in particolare degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche - e dei Sindaci della Società, nel rispetto delle normative applicabili ed in conformità con la *best practice* nazionale ed internazionale, come anche riflessa nei criteri, principi e raccomandazioni del Codice;
- (ii) individuare i soggetti e/o gli organi coinvolti nella predisposizione, adozione, approvazione, attuazione, monitoraggio e revisione della Politica di Remunerazione e, più in generale, delle procedure in materia di remunerazione, che - secondo le rispettive competenze - (a) propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Sindaci, (b) esprimono pareri in materia, o (c) sono chiamati a verificare la corretta attuazione di quanto deliberato o determinato dagli organi competenti;
- (iii) garantire una adeguata trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali, attraverso una compiuta formalizzazione (a) dei relativi processi decisionali e (b) dei criteri ispiratori della Politica di Remunerazione;
- (iv) responsabilizzare i diversi organi e soggetti competenti coinvolti nella definizione dei compensi degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché, nei limiti previsti dall'art. 2402 c.c., dei Sindaci;
- (v) contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di medio-lungo termine e alla sostenibilità dell'attività d'impresa esercitata dalla Società e dal Gruppo, tenendo conto delle condizioni di lavoro e del benessere dei dipendenti.

##### **5. 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 periodo**

La Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2024 è stata elaborata in coerenza con le finalità e i principi espressi ai paragrafi precedenti ed è stata valutata positivamente dal Comitato per la Remunerazione e approvata dal Consiglio di Amministrazione. Inoltre, in linea con la Raccomandazione n. 25 del Codice di Corporate Governance (*"Per disporre di persone dotate di adeguata competenza e professionalità, la remunerazione degli amministratori sia esecutivi sia non esecutivi (...) è definita tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili e avvalendosi all'occorrenza di un consulente indipendente"*), la Società monitora le più diffuse pratiche di mercato, in modo che le remunerazioni siano sempre più adeguate alla professionalità, alla competenza e all'impegno richiesto.

Stante la scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione di Fidia con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022, gli emolumenti complessivi per il Consiglio di Amministrazione sono stati oggetto di determinazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti in sede di rinnovo del Consiglio, avvenuta in data 27 aprile 2023.

### **Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Con riferimento al Presidente, gli emolumenti saranno composti dalla remunerazione che allo stesso verrà attribuita quale amministratore dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., nonché da quella che sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. in quanto destinatario di particolari cariche.

L'Assemblea del 27 aprile 2023 ha deliberato un compenso annuo massimo spettante al Consiglio di Amministrazione, comprensivo anche di eventuali incarichi assunti nelle società controllate del Gruppo, pari complessivamente a Euro 700.000.

In data 12 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato il conferimento al Presidente, nominato nella persona di Luigi Maniglio, di rilevanti deleghe gestionali; all'incarico del Presidente è stata quindi conferita una significativa componente esecutiva.

In data 12 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha determinato in Euro 300.000,00 la remunerazione complessiva del Presidente, ripartita come segue: (i) Euro 12.000,00 per la carica di Consigliere, ii) Euro 188.000,00 per la carica di Presidente e per l'espletamento delle funzioni di cui ai poteri delegati; (iii) Euro 100.000,00 per le cariche ricoperte presso le società controllate da Fidia.

In aggiunta agli emolumenti previsti, sono previsti anche i rimborsi delle spese sostenute nell'espletamento delle attività legate al ruolo.

Allo stato, né l'Assemblea, né il Consiglio di Amministrazione hanno previsto la corresponsione di una componente variabile di remunerazione per il Presidente esecutivo, in considerazione della peculiare situazione in cui si trova la Società, ossia in una fase di completamento di una complessa procedura concorsuale. La previsione di componenti variabili di remunerazione potrà essere valutata in futuro, a valle della chiusura formale del concordato e in connessione con l'attuazione del Piano Industriale 2024/2027 deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 10 aprile 2024.

### **Altri Amministratori esecutivi**

Con riferimento agli altri Amministratori esecutivi, diversi dal Presidente, gli emolumenti saranno composti dalla remunerazione che agli stessi verrà attribuita quali amministratori dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., nonché da quella che sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. in quanto destinatari di particolari cariche.

L'Assemblea del 27 aprile 2023 ha deliberato un compenso annuo massimo spettante al Consiglio di Amministrazione, comprensivo anche di eventuali incarichi assunti nelle società controllate del Gruppo, pari complessivamente a Euro 700.000.

In data 12 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato il conferimento al Consigliere Marco Livelli di rilevanti deleghe gestionali; all'incarico del Consigliere Delegato è stata quindi conferita una significativa componente esecutiva.

In data 12 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha determinato in Euro 240.000,00 la remunerazione complessiva del suddetto Consigliere Delegato, così ripartita: (i) Euro 12.000,00 per la carica di Consigliere, ii) Euro 100.000,00 per l'espletamento delle funzioni di cui ai poteri delegati; (iii) Euro 100.000,00 per le cariche ricoperte presso le società controllate da Fidia.

In data 12 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di nominare Vice Presidente il Consigliere Roberto Culicchi, al quale sono state successivamente attribuite alcune deleghe gestionali; all'incarico del Vice Presidente è stata quindi conferita una componente esecutiva.

In data 12 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha determinato in Euro 48.000,00 la remunerazione complessiva del Vice Presidente, così ripartita: (i) Euro 12.000,00 per la carica di Consigliere, ii) Euro 36.000,00 per l'espletamento delle funzioni di cui ai poteri delegati.

Allo stato, né l'Assemblea, né il Consiglio di Amministrazione hanno previsto la corresponsione di una componente variabile di remunerazione per gli Amministratori esecutivi, in considerazione della peculiare situazione in cui si trova la Società, ossia in una fase di completamento di una complessa procedura concorsuale. La previsione di componenti variabili di remunerazione potrà essere valutata in futuro, a valle della chiusura formale del concordato e in connessione con l'attuazione del Piano Industriale 2024/2027 deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 10 aprile 2024.

### **Amministratori non esecutivi**

In linea con i precedenti mandati e con quanto deliberato negli esercizi precedenti, la Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione degli Amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli Amministratori indipendenti) sia stabilita in misura fissa e adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto dai compiti loro attribuiti in seno al Consiglio di Amministrazione e agli eventuali Comitati endo-consiliari. A tal proposito, la remunerazione fissa degli Amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli Amministratori indipendenti) deve essere individuata in un importo "assoluto", senza la previsione di "gettoni" di presenza in relazione alle riunioni - anche di Comitati - alle quali tali Amministratori prendono parte.

A tale riguardo, il Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023, nell'ambito dell'importo complessivo massimo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2023, ha stabilito un compenso annuo fisso di Euro 12.000,00 per ciascun Consigliere.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023 ha altresì stabilito un compenso fisso annuo di Euro 12.000,00 per la carica del *Lead Independent Director*, incarico ricoperto dal Consigliere Morgagni.

### **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Anche nel determinare i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la Politica di Remunerazione prevede che gli organi ed i soggetti di volta in volta competenti della Società

adottino il “principio di adeguato bilanciamento” tra componente fissa e variabile delle remunerazioni. In particolare, devono essere tenuti in considerazione elementi quali (i) le responsabilità, la complessità gestionale e il contenuto delle eventuali deleghe di potere attribuite al singolo Dirigente con Responsabilità Strategiche e/o (ii) le funzioni e il ruolo concretamente svolti da questo all’interno dell’azienda, in modo tale che la eventuale componente variabile sia coerente con la natura dei poteri e dei compiti assegnati e/o (iii) la competenza ed esperienza del singolo Dirigente con Responsabilità Strategiche.

La componente fissa della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita in coerenza con il contratto collettivo nazionale dei dirigenti aziende industriali di volta in volta vigente (“CCNL Dirigenti Industria”), che risulta basato sul c.d. trattamento minimo di garanzia (“TMG”), ferma restando la possibilità di interventi migliorativi a livello aziendale, tenuto conto della responsabilità, della complessità gestionale e della competenza ed esperienza del singolo Dirigente con Responsabilità Strategiche.

La componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stabilita con contestuale definizione di obiettivi di miglioramento gestionale oltre che dei risultati operativi della Società e tenendo conto della responsabilità e della complessità gestionale, oltre che della competenza ed esperienza del singolo Dirigente con Responsabilità Strategiche.

### **Collegio sindacale**

Per quanto attiene al Collegio Sindacale, l’Assemblea del 27 aprile 2023 ha provveduto al rinnovo dell’organo di controllo fino all’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025, con contestuale determinazione dei compensi, che risultano così composti: (i) Euro 29.000,00 lordi annui a favore di ciascuno dei membri effettivi; e (ii) Euro 40.000,00 lordi annui al Presidente, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione dell’ufficio, oltre ad IVA ed oneri previdenziali, Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

#### **5.1. La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.**

La Società non ha predisposto una politica specifica riguardante i benefici non monetari destinati ad Amministratori, Sindaci e/o Dirigenti con responsabilità strategiche, fatta eccezione per le coperture assicurative per la responsabilità derivante dall’esercizio della propria carica.

Nello specifico, è prevista l’assegnazione di una copertura assicurativa (ivi inclusa quella c.d. “*Directors and Officers*”) la quale fornisce ad Amministratori, Sindaci, Dirigenti con responsabilità strategiche e/o comunque a soggetti “apicali” - sia della Società che delle entità dalla stessa controllate o partecipate - un’idonea copertura assicurativa sulla responsabilità civile per fatti e/o atti colposi commessi nell’esercizio delle loro funzioni (con l’esclusione dei casi di dolo), nonché sugli infortuni professionali ed *extra*-professionali.

Per i Dirigenti (inclusi quelli con responsabilità strategiche) è prevista l’assegnazione: (i) di *benefit*, quali veicoli aziendali e (ii) di coperture assicurative sulla responsabilità civile per fatti commessi nell’esercizio delle loro funzioni, con l’esclusione dei casi di dolo (c.d. “*Directors and Officers*”), di coperture assicurative sulla vita e invalidità permanente da malattia e/o infortuni

ed extraprofessionali e di fondi sanitari, contributi assistenziali e previdenziali integrativi, il tutto in coerenza con il CCNL Dirigenti Industria.

**5.2. Descrizione degli obiettivi di *performance* in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e del legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione**

Allo stato è prevista la corresponsione di componente variabile della remunerazione per il Direttore Generale e al Chief Financial Officer. Tale politica non è ancora stata estesa su altre figure sia in considerazione dell'ammontare complessivo della componente fissa deliberato dall'Assemblea degli Azionisti o dal Consiglio di Amministrazione, che è ritenuta sufficiente a remunerare la prestazione, sia in considerazione del fatto che il meccanismo di ancoraggio di una componente variabile di compenso si adatta solo parzialmente all'attuale situazione della Società.

**5.3. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione**

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono stati determinati criteri per la valutazione di obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.

**5.4. Informazioni volte ad evidenziare 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**

Si ritiene che la Politica di Remunerazione adottata sia coerente con il perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo. Per gli esercizi futuri potranno essere prese in considerazione forme di remunerazione anche variabile, in linea con le prassi nazionali ed internazionali.

**5.5. Termini di maturazione dei diritti (c.d. *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, dei meccanismi di correzione *ex post***

Non sono attualmente previsti sistemi di pagamento differito.

**5.6. 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**

Non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

**5.7. La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.**

La Società non definisce in via preventiva una politica relativa ai trattamenti previsti in caso di

cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

La Politica di Remunerazione adottata dalla Società non prevede specifici trattamenti in caso di cessazione della carica - anticipata o in caso di mancato rinnovo - o di risoluzione del rapporto di lavoro e/o del mandato (dimissioni, revoca) degli Amministratori e dei Dirigenti (compresi quelli con responsabilità strategiche).

Sul punto, si precisa che il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato nel rispetto di quanto previsto dalla normativa applicabile e dalle previsioni del contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere (c.d. "*employment relationship*"), con possibilità per la Società di riconoscere una maggiore anzianità convenzionale al dipendente.

Inoltre, con riferimento agli Amministratori, agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si segnala che:

- (i) non sono in corso piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF;
- (ii) non vi sono specifici ulteriori accordi tra la Società e gli Amministratori e/o i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che prevedano il pagamento di indennità in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto;
- (iii) non vi sono accordi che regolano il periodo successivo alla cessazione del rapporto e che quindi prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico (c.d. "*post retirement perks*");
- (iv) non è prevista l'applicazione di c.d. patti di stabilità, volti a disciplinare periodi minimi di permanenza in carica, cui si accompagnano pattuizioni specifiche, anche di natura economica, volte a disciplinare i casi di interruzioni anticipate del rapporto di lavoro;
- (v) non vi sono accordi che prevedano la concessione di specifiche indennità (come, ad esempio, indennità di incentivo all'esodo) ovvero la stipula di appositi contratti di consulenza;
- (vi) non è prevista la stipula ed applicazione di patti di non concorrenza, di non sollecitazione e di confidenzialità in conseguenza della cessazione dalla carica.

Rimane inteso che la Società renderà note con apposito comunicato stampa - diffuso al mercato con le modalità di volta in volta previste dalla normativa vigente - dettagliate informazioni in merito all'attribuzione o riconoscimento di indennità e benefici (monetari o non monetari) ovvero alla stipula di patti di non concorrenza e/o non sollecitazione e/o non discredito e/o confidenzialità in occasione della cessazione dalla carica e/o scioglimento del rapporto con un Amministratore Esecutivo o un Dirigente (compresi quelli con responsabilità strategiche) in coerenza con quanto previsto dal TUF e dal Regolamento Emittenti nonché dai principi, criteri e raccomandazioni contenute nel Codice.

## **5.8. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, previdenziali o**

### **pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.**

Alla data di approvazione della presente Relazione, non sono previste coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie.

La Società, in particolare, adotta coperture assicurative sanitarie a favore di Dirigenti e può adottare coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, in ogni caso in un contesto di sobrietà e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

La Società prevede, a favore del personale dirigente, polizze assicurative per invalidità e/o morte derivanti da infortunio professionale od extraprofessionale o da malattia professionale o extraprofessionale, migliorative rispetto a quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La Società prevede, inoltre, a favore del personale espatriato dirigente e non, una copertura sanitaria specifica mediante stipula di relative polizze assicurative valide *worldwide*.

### **5.9. 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.)**

La remunerazione degli Amministratori indipendenti non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società. La Politica di Remunerazione non prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti che facciano parte dei Comitati costituiti in seno al Consiglio. Il Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023 ha deliberato un compenso aggiuntivo per la carica di *Lead Independent Director*, pari a Euro 12.000,00, oltre al compenso per la carica di Consigliere.

Gli Amministratori (esecutivi e non) non sono, al momento, destinatari di piani di *stock option*.

### **5.10. Riferimenti a politiche retributive di altre società.**

Si precisa che per la definizione della Politica di Remunerazione sono state utilizzate come riferimento le politiche retributive di altre società quotate comparabili per fatturato e settore merceologico di riferimento.

### **5.11. Elementi della politica delle remunerazioni derogabili in presenza di circostanze eccezionali e le relative condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata**

Nel caso di circostanze eccezionali - come definite ai sensi dell'art. 123-ter del TUF (*i.e.*, situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato) - prevista la possibilità di derogare agli elementi della Politica relativi alle remunerazioni fisse e variabili.

Per circostanze eccezionali si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) la necessità di sostituire, a causa di eventi impreveduti, il Presidente e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata potrebbero limitare le

possibilità delle società di attrarre manager con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa; (ii) l'esigenza di incentivare (o premiare) la conclusione di accordi commerciali e/o alleanze strategiche che abbiano l'effetto di rafforzare il posizionamento competitivo di Fidia e/o di assicurare la continuità e lo sviluppo dell'attività produttiva e del livello occupazionale in un orizzonte di medio-lungo periodo; (iii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di *performance* della Politica di riferimento ovvero l'acquisizione di un business significativo non ricompreso nella Politica; (iv) l'attribuzione di un *bonus* (in sostituzione od in aggiunta a quanto previsto dalla Politica) connessa ad obiettivi di *performance* diversi da quelli di cui alla presente Politica e/o sulla base di parametri diversi da quelli individuati *ex ante* dal Consiglio di Amministrazione.

Nei casi di deroga alla Politica di Remunerazione previsti dal presente paragrafo, la Società applicherà l'*iter* e gli obblighi previsti Linee Guida adottate dalla Società nel rispetto del Regolamento Consob OPC, anche nel caso in cui ricorra una fattispecie di esenzione (e.g. nel caso in cui l'operazione sia qualificabile come di importo esiguo). Resta in ogni caso ferma la necessità di ottenere il previo parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3 c.c. ove la deroga riguardi la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

## SEZIONE II - DETTAGLIO DEI COMPENSI CORRISPOSTI

### 1. **Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio 2023.**

La presente Sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci e in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in quanto per questi ultimi non sussistono i presupposti richiesti dalla normativa vigente per la *disclosure* su base individuale:

- nella prima parte, fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione;
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2023 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le componenti dei suddetti compensi in relazione al ruolo ricoperto.

L'attuazione della politica retributiva relativa all'esercizio 2023, secondo quanto verificato dal Comitato per la Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice, risulta allineata alla Politica da ultima approvata dall'Assemblea dei soci del 27 aprile 2023 e alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio di riferimento.

Deloitte & Touche S.p.A., soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio di Fidia, ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della presente Seconda Sezione della Relazione.

Nella seguente descrizione e nelle tabelle vengono riportati nel dettaglio i dati e gli importi determinati - ma solo in parte erogati nel 2023, in considerazione del periodo particolare di gestione non ordinaria (che ha interessato la Società e in generale il Gruppo) dovuto alla procedura di concordato preventivo "in continuità", a ciascun beneficiario con la specifica che, in linea di continuità con quanto avvenuto in passato, non esistono accordi che prevedono indennità da riconoscere agli Amministratori a seguito della cessazione del loro mandato (dimissioni o revoca), né se il loro rapporto di lavoro dovesse cessare a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

#### 1.1. **Consiglio di Amministrazione**

L'attuale Consiglio di Amministrazione rimarrà in carica sino all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2025. Alla data della presente Relazione, gli Amministratori della Società sono 6 (sei):

- il **Presidente Esecutivo** Luigi Maniglio, con attribuzione di specifiche deleghe da parte del Consiglio di Amministrazione, deliberate in data 12 maggio 2023;
- il **Consigliere Delegato** Marco Livelli, con attribuzione di specifiche deleghe da parte del Consiglio di Amministrazione, deliberate in data 12 maggio 2023;
- il **Vice Presidente Esecutivo** Roberto Culicchi, con attribuzione di specifiche deleghe da

parte del Consiglio di Amministrazione, deliberate in data 15 dicembre 2023;

- **l'Amministratore Non Esecutivo:** Gaetano Gasperini, nominato dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 14 novembre 2023;
- **gli Amministratori Indipendenti** Laura Morgagni e Mia Callegari (quest'ultima nominata dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 14 novembre 2023).

La Consigliera Monica Donzelli, nominata dall'Assemblea in data 27 aprile 2023, ha presentato le proprie dimissioni in data 27 marzo 2024 e alla data odierna non è ancora stata sostituita.

Fino alla data dell'Assemblea degli Azionisti che ne ha rinnovato la composizione in data 27 aprile 2023, il Consiglio di Amministrazione era composto da: Luigi Maniglio (Presidente), Roberto Culicchi, Luigino Azzolin, Laura Morgagni, Paola Savarino.

### **Presidente**

Nel corso dell'Esercizio 2023 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dal Consigliere Luigi Maniglio, nominato dall'Assemblea in data 27 aprile 2023.

Per il periodo 1° gennaio 2023 – 26 aprile 2023 il compenso del Presidente è stato composto come segue:

- (i) Euro 12.000,00 per la carica di Consigliere;
- (ii) Euro 54.700,00 per la carica di Presidente e per l'espletamento delle funzioni di cui ai poteri delegati;
- (iii) Euro 34.333,00 per le cariche ricoperte presso le società controllate da Fidia.

Con riferimento agli altri Amministratori esecutivi, diversi dal Presidente, l'Assemblea del 27 aprile 2023 ha deliberato un compenso annuo massimo spettante al Consiglio di Amministrazione, comprensivo anche di eventuali incarichi assunti nelle società controllate del Gruppo, pari complessivamente a Euro 700.000.

In data 12 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha determinato in Euro 300.000,00 la remunerazione complessiva del Presidente, ripartita come segue:

- (iv) Euro 12.000,00 per la carica di Consigliere;
- (v) Euro 188.000,00 per la carica di Presidente e per l'espletamento delle funzioni di cui ai poteri delegati;
- (vi) Euro 100.000,00 per le cariche ricoperte presso le società controllate da Fidia.

In aggiunta agli emolumenti previsti, sono previsti anche i rimborsi delle spese sostenute nell'espletamento delle attività legate al ruolo.

Non è stata prevista la corresponsione di alcuna componente variabile di remunerazione per il Presidente esecutivo.

### **Altri Amministratori Esecutivi**

Nel periodo 1° gennaio 2023 – 26 aprile 2023 il ruolo di Vice Presidente della Società è stata ricoperta dall'Avv. Roberto Culicchi.

Per il periodo 1° gennaio 2023 – 26 aprile 2023 il compenso del Vice - Presidente è stato composto come segue:

(vii) Euro 12.000,00 per la carica di Consigliere e di Vice Presidente;

Con riferimento agli altri Amministratori esecutivi, diversi dal Presidente, l'Assemblea del 27 aprile 2023 ha deliberato un compenso annuo massimo spettante al Consiglio di Amministrazione, comprensivo anche di eventuali incarichi assunti nelle società controllate del Gruppo, pari complessivamente a Euro 700.000.

In data 12 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato il conferimento al Consigliere Marco Livelli di rilevanti deleghe gestionali; all'incarico del Consigliere Delegato è stata quindi conferita una significativa componente esecutiva. In data 12 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha determinato in Euro 240.000,00 la remunerazione complessiva del suddetto Consigliere Delegato, così ripartita:

- (i) Euro 12.000,00 per la carica di Consigliere;
- (ii) Euro 100.000,00 per l'espletamento delle funzioni di cui ai poteri delegati;
- (iii) Euro 100.000,00 per le cariche ricoperte presso le società controllate da Fidia.

In data 12 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di nominare Vice Presidente il Consigliere Roberto Culicchi, al quale sono state successivamente attribuite alcune deleghe gestionali; all'incarico del Vice Presidente è stata quindi conferita una componente esecutiva. In data 12 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha determinato in Euro 48.000,00 la remunerazione complessiva del Vice Presidente, così ripartita:

- (i) Euro 12.000,00 per la carica di Consigliere;
- (ii) Euro 36.000,00 per l'espletamento delle funzioni di cui ai poteri delegati.

### **Amministratori non esecutivi**

l'Assemblea del 27 aprile 2023 ha deliberato un compenso annuo massimo spettante al Consiglio di Amministrazione, comprensivo anche di eventuali incarichi assunti nelle società controllate del Gruppo, pari complessivamente a Euro 700.000.

A tale riguardo, il Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023, nell'ambito dell'importo complessivo massimo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2023, ha stabilito un compenso annuo fisso di Euro 12.000,00 per ciascun Consigliere.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023 ha altresì stabilito un compenso fisso annuo di Euro 12.000,00 per la carica del *Lead Independent Director*, incarico ricoperto dal Consigliere Morgagni.

## 1.2. Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla data della Relazione e nell'Esercizio 2023 hanno ricoperto la carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche i seguenti soggetti:

- Ing. Augusto Mignani con qualifica di dirigente e funzioni di "Direttore Generale", assunto in data 27 dicembre 2022 e con decorrenza dal 1° gennaio 2023, la cui remunerazione è così stabilita: (i) una componente fissa, pari a Euro 170.000; e (ii) una componente variabile, costituita da un importo massimo pari al 15% della RAL, al raggiungimento degli obiettivi determinati per ciascun esercizio dal Consiglio di Amministrazione della Società.
- Dott. Mauro Adriano, che ricopre il ruolo di *Deputy General Manager* a partire dal 30 agosto 2021 con una remunerazione dissa lorda pari a Euro 125.308 in ragione d'anno.
- Dott. Gianpiero Orlando, assunto in data 1 marzo 2024 con un contratto a tempo determinato avente scadenza 30 settembre 2024, con qualifica di dirigente, funzioni di "CFO" della Società e qualifica di dirigente preposto, la cui retribuzione è così stabilita: (i) una componente fissa pari a Euro 85.000 in ragione d'anno, comprensiva di qualsiasi carica o incarico ricoperto all'interno del Gruppo Fidìa, da riparametrarsi in base all'effettiva durata del contratto e (ii) una componente variabile, costituita da un importo massimo pari al 10% della RAL, a seguito di MBO.
- La Dott.ssa Graziella D'Andrea, assunta in data 8 giugno 2023, con decorrenza 15 luglio 2023, con un contratto a tempo indeterminato, con qualifica di dirigente, funzioni di "CFO" della Società e qualifica di dirigente preposto e di investor relator, la cui retribuzione è stata così stabilita: (i) una componente fissa pari a Euro 90.000 in ragione d'anno, e (ii) una componente variabile, costituita da un importo massimo pari al 15% della RAL, a seguito di MBO su obiettivi determinati per ciascun esercizio dal Presidente della Società. Il rapporto di lavoro con la Dott.ssa D'Andrea è terminato in data 26 febbraio 2024 e la stessa, alla data di approvazione della presente Relazione, non è più nell'organico della Società.

## 1.3. Collegio sindacale

Con riguardo ai componenti del Collegio Sindacale l'Assemblea del 27 aprile 2023 ha provveduto al rinnovo fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025, con contestuale determinazione dei compensi, che risultano così composti: 29.000,00 lordi annui a favore di ciascuno dei nuovi membri effettivi del Collegio Sindacale; Euro 40.000,00 lordi annui al Presidente del Collegio Sindacale Euro 40.000,00 lordi annui, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio, oltre ad IVA ed oneri previdenziali,

Non sono previsti benefici monetari e non monetari a favore dei Sindaci. In linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi dei membri del Collegio Sindacale per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e di una copertura assicurativa sugli infortuni professionali ed extraprofessionali.

## 2. Attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio

Nel corso dell'Esercizio 2023, non sono stati attribuiti indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

## 3. Deroghe applicate alla Politica di Remunerazione

Si precisa che non si sono verificati casi eccezionali che abbiano reso necessario o comportato deroghe alla politica delle remunerazioni nel corso del 2023.

## 4. Applicazione di meccanismi di correzione ex post (claw-back e/o malus)

Non sono previsti meccanismi di correzione *ex post* (claw-back e/o malus).

## 5. Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla presente Sezione II dell'esercizio precedente

L'Assemblea Ordinaria degli azionisti tenutasi in data 27 aprile 2023 ha deliberato in senso favorevole sulla seconda sezione della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 all'unanimità

\* \* \*

## Seconda Parte

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate. Sono inclusi tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio 2023, hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo o di dirigente con responsabilità strategiche.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi	Benefici non monetari	Totale
Luigi Maniglio	Presidente	01/01/2023 - 26/04/2023	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2023			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				66.700€	0	66.700€
(II) Compensi da controllate e collegate				34.333€	0	34.333€
(III) Totale				101.333€		101.333€
(IIIa) di cui effettivamente pagati alla data della presente redazione						50.000€
(IIIb) di cui da pagare alla data della presente redazione						51.033€

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi	Benefici non monetari	Totale
<b>Luigi Maniglio</b>	Presidente	27/04/2023 - 31/12/2023	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2022			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				200.000€	0	200.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0
(III) Totale				200.000€	*	200.000€
<i>(IIIa) di cui effettivamente pagati alla data della presente redazione</i>						150.000€
<i>(IIIb) di cui da pagare alla data della presente redazione</i>						50.000€

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi	Benefici non monetari	Totale
<b>Marco Livelli</b>	Vice Presidente Esecutivo	27/04/2023 - 31/12/2023	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2025			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				160.000€	0	160.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0
(III) Totale				160.000€	0	160.000€
<i>(IIIa) di cui effettivamente pagati alla data della presente redazione</i>						120.000€
<i>(IIIb) di cui da pagare alla data della presente redazione</i>						40.000€

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi	Benefici non monetari	Totale
<b>Luigino Azzolin</b>	Consigliere	01/01/2023 - 26/04/2023	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2022			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.000€	0	4.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0
(III) Totale				4.000€	0	4.000€
<i>(IIIa) di cui effettivamente pagati alla data della presente redazione</i>						0€
<i>(IIIb) di cui da pagare alla data della presente redazione</i>						4.000€

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi	Benefici non monetari	Totale
<b>Paola Savarino</b>	Consigliere	01/01/2023 - 26/04/2023	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2022			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.000€	0	4.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0
(III) Totale				4.000€	0	4.000€
<i>(IIIa) di cui effettivamente pagati alla data della presente redazione</i>						0€
<i>(IIIb) di cui da pagare alla data della presente redazione</i>						4.000€

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi	Benefici non monetari	Totale
<b>Laura Morgagni</b>	Consigliere	01/01/2023 - 26/04/2023	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2022			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.000€	0	4.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0
(III) Totale				4.000€	0	4.000€
<i>(IIIa) di cui effettivamente pagati alla data della presente redazione</i>						0€
<i>(IIIb) di cui da pagare alla data della presente redazione</i>						4.000€

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi	Benefici non monetari	Totale
<b>Laura Morgagni</b>	Lead Independent Director	27/04/2023 - 31/12/2023	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2025			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.000€	0	16.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0
(III) Totale				16.000€	0	16.000€
<i>(IIIa) di cui effettivamente pagati alla data della presente redazione</i>						12.000€
<i>(IIIb) di cui da pagare alla data della presente redazione</i>						4.000€

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi	Benefici non monetari	Totale
<b>Roberto Culicchi</b>	Vice Presidente	01/01/2023 - 26/04/2023	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2022			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.000€	0	4.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0
(III) Totale				4.000€	0	4.000€
<i>(IIIa) di cui effettivamente pagati alla data della presente redazione</i>						0€
<i>(IIIb) di cui da pagare alla data della presente redazione</i>						4.000€

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi	Benefici non monetari	Totale
<b>Roberto Culicchi</b>	Amministratore Esecutivo	27/04/2023 - 31/12/2023	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2025.			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32.000€	0	32.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0
(III) Totale				32.000€		0
<i>(IIIa) di cui effettivamente pagati alla data della presente redazione</i>						24.000€
<i>(IIIb) di cui da pagare alla data della presente redazione</i>						8.000€

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi	Benefici non monetari	Totale
<b>Mia Callegari</b>	Consigliere	14/11/2023 - 31/12/2023	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2025.			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.500€	0	1.500€
(II) Compensi da controllate e collegate					0	
(III) Totale				1.500€	0	1.500€
<i>(IIIa) di cui effettivamente pagati alla data della presente redazione</i>						0€
<i>(IIIb) di cui da pagare alla data della presente redazione</i>						1.500€

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi	Benefici non monetari	Totale
<b>Gaetano Gasperini</b>	Consigliere	14/11/2023 - 31/12/2023	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2025.			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.500€	0	1.500€
(II) Compensi da controllate e collegate					0	
(III) Totale				1.500€	0	1.500€
<i>(IIIa) di cui effettivamente pagati alla data della presente redazione</i>						0€
<i>(IIIb) di cui da pagare alla data della presente redazione</i>						1.500€

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (*)	Benefici non monetari	Totale
<b>Massimo Ceraolo</b>	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2023 - 26/04/2023	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2022			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8,667€		8.667€
(II) Compensi da controllate e collegate				0		0
(III) Totale				8.667€		8.667€
<i>(IIIa) di cui effettivamente pagati alla data della presente redazione</i>						8.667€
<i>(IIIb) di cui da pagare alla data della presente redazione</i>						0€

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (*)	Benefici non monetari	Totale
<b>Massimo Ceraolo</b>	Presidente del Collegio Sindacale	27/04/2023 - 31/12/2023	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2025			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				26.667€		26.667€
(II) Compensi da controllate e collegate				0		0
(III) Totale				26.667€		26.667€
<i>(IIIa) di cui effettivamente pagati alla data della presente redazione</i>						0€
<i>(IIIb) di cui da pagare alla data della presente redazione</i>						26.667€

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (*)	Benefici non monetari	Totale
<b>Giuseppe Chiappero</b>	Sindaco effettivo	01/01/2023 - 26/04/2023	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2022			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.000€		7.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0		0
(III) Totale				7.000€		7.000€
<i>(IIIa) di cui effettivamente pagati alla data della presente redazione</i>						7.000€
<i>(IIIb) di cui da pagare alla data della presente redazione</i>						0€

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (*)	Benefici non monetari	Totale
<b>Mariarosa Schembari</b>	Sindaco effettivo	01/01/2023 - 26/04/2023	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2022			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.000€		7.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0		0
(III) Totale				7.000€		7.000€
<i>(IIIa) di cui effettivamente pagati alla data della presente redazione</i>						7.000€
<i>(IIIb) di cui da pagare alla data della presente redazione</i>						0€

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (*)	Benefici non monetari	Totale
<b>Mariarosa Schembari</b>	Sindaco effettivo	27/04/2023 - 31/12/2023	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2025			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.333€		19.333€
(II) Compensi da controllate e collegate				0		0
(III) Totale				19.333€		19.333€
<i>(IIIa) di cui effettivamente pagati alla data della presente redazione</i>						0€
<i>(IIIb) di cui da pagare alla data della presente redazione</i>						19.333€

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (*)	Benefici non monetari	Totale
<b>Paolo Pintossi</b>	Sindaco effettivo	27/04/2023 - 31/12/2023	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2025			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.333€		19.333€
(II) Compensi da controllate e collegate				0		0
(III) Totale				19.333€		19.333€
<i>(IIIa) di cui effettivamente pagati alla data della presente redazione</i>						0€
<i>(IIIb) di cui da pagare alla data della presente redazione</i>						19.333€

Nome e cognome	Incarico	Periodo per cui è stata ricoperta l'incarico	Scadenza della carica	Compensi	Benefici non monetari	Totale
<b>Augusto Mignani</b>	Direttore Generale	01/02/2023 - 31/12/2023	N.a.			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				170.000€ *	0	170.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				**	0	
(III) Totale				170.000€	0	170.000€

Nome e cognome	Incarico	Periodo per cui è stata ricoperta l'incarico	Scadenza della carica	Compensi	Benefici non monetari	Totale
<b>Mauro Adriano</b>	COO e poi Sales Deputy Manager	01/01/2023 - 31/12/2023	N.a.			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				125.308€ *	0	125.308€
(II) Compensi da controllate e collegate				0 € **	0	€
(III) Totale				125.308€	0	125.308€

Nome e cognome	Incarico	Periodo per cui è stata ricoperta l'incarico	Scadenza della carica	Compensi	Benefici non monetari	Totale
<b>Graziella D'Andrea</b>	CFO	15/07/2023 - 31/12/2023	N.a.			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				41.250€ *	0	41.250€
(II) Compensi da controllate e collegate					0	
(III) Totale				41.250€	0	41.250€

**Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nella società con azioni quotate e nelle società da queste controllate**

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti, inserito con Delibera CONSOB 23 dicembre 2011, n. 18049, si segnala che nell'esercizio 2023 e alla data della presente Relazione nessuno dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche nell'Emittente è titolare di azioni della Società.

\* \* \*

In applicazione di quanto previsto dall'art. 123-*ter*, comma 4, lett. a) del TUF, la Società è tenuta a indicare e accompagnare ogni deviazione dalla politica di remunerazione approvata per ciascun esercizio, con l'esplicazione delle ragioni e degli opportuni correttivi adottati per consentire l'adozione di presidi di garanzia.

Si precisa che la presente Relazione è a disposizione del pubblico, nei termini previsti dalla normativa vigente, secondo quanto disposto dall'art. 65-*bis* del Regolamento Emittenti, sul sistema di stoccaggio autorizzato 1info ([www.1info.it](http://www.1info.it)), nonché presso la sede sociale e sul sito [www.fidia.com](http://www.fidia.com) Sezione Investor Relations / Assemblee (<http://www.fidia.it/investor-relations/assemblee/>).

F.to il Presidente del Comitato Remunerazione

**Laura Morgagni**