



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

**AI SENSI DELL'ART. 123-*TER* DEL TUF E DELL'ART. 84-*QUATER*
DEL REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Fidia S.p.A.
in data 17 marzo 2023**

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 7.123.000i.v. - Codice Fiscale e Partita IVA 05787820017 –
C.C.I.A.A. R.E.A. di Torino n. 735673 - Iscritto 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), come da ultimo modificato (il “**Codice di Corporate Governance**” o il “**Codice**”).

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Fidia in data 17 marzo 2023, 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**”) di Fidia per l’esercizio 2023, nonché una descrizione degli organi coinvolti e un’illustrazione delle procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica di Remunerazione;
- b) nella Sezione II:
 - (i) una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nell’esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2022 (l’“**Esercizio**”) in favore dei membri degli organi di amministrazione e di controllo e, in aggregato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all’Esercizio;
 - (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**”); oltre all’illustrazione di come la Società ha tenuto conto del voto espresso nel 2022 sulla Sezione II della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del 2022.

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 non vincolante 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 2022.

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 di 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 fortemente correlata alla peculiare fase di transizione in cui la Società si trova, a valle del superato stato di crisi che ha dato luogo alla procedura di concordato preventivo in continuità risoltasi con l'ottenimento del decreto di omologazione da parte del Tribunale Fallimentare di Ivrea in data 24 giugno 2022 e del conseguente ritorno in *bonis*. In particolare, si evidenzia che, durante i primi sei mesi dell'esercizio 2022, la Società si trovava in un periodo particolare di gestione non ordinaria dovuto alla permanenza della procedura di concordato preventivo “in continuità” ai sensi dell'art. 186-*bis* della Legge Fallimentare, il cui

ricorso per l'ammissione alla suddetta procedura è stato presentato in data 13 novembre 2020 al fine di superare la situazione di grave tensione economico-patrimoniale e finanziaria propria e del Gruppo.

Come anticipato, in data 24 giugno 2022, la Società ha ottenuto l'omologa del concordato che ha sancito il ritorno in *bonis* della Società, permettendo di dare continuità ad una realtà industriale di rilievo nazionale e internazionale e di salvaguardare i livelli occupazionali, consentendo di riprendere le politiche ordinarie sulla remunerazione.

In data 18 novembre 2022, l'Assemblea straordinaria degli Azionisti ha deliberato all'unanimità le operazioni straordinarie strumentali e propedeutiche all'implementazione del Piano esposto nella Proposta Concordataria presentata dalla Società e, nello specifico: (i) l'emissione di un prestito obbligazionario convertibile in azioni Fidia cum warrant di importo complessivo pari a Euro 10.000.000,00, da emettere in una o più tranches, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, comma 5, cod. civ. in quanto destinato a Negma Group Limited, e il connesso aumento di capitale sociale ai sensi dell'art. 2420-*bis*, comma 2, cod. civ., in via scindibile, con esclusione del diritto di opzione, ai sensi dell'art. 2441, comma 5, cod. civ., per un importo massimo pari a Euro 10.000.000,00 a servizio della conversione del prestito obbligazionario convertibile; (ii) l'emissione di warrant da assegnare gratuitamente ai sottoscrittori del prestito obbligazionario convertibile e il connesso aumento del capitale sociale, in via scindibile e a pagamento, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, comma 5, cod. civ. a servizio dell'esercizio dei predetti warrant per un importo massimo pari a Euro 10.000.000,00; (iii) un aumento del capitale sociale a pagamento, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'articolo 2441, comma 5, cod. civ., per un importo complessivo pari ad Euro 2.000.000,00, comprensivo di sovrapprezzo, da eseguirsi in via inscindibile e riservato in sottoscrizione a FAI Bidco Uno S.r.l.

SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE

1. Procedura per 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 presente sezione della Relazione descrive, in modo chiaro e comprensibile, la Politica di Remunerazione e le procedure per l'adozione e attuazione di tale politica, approvate dal Consiglio di Amministrazione di Fidia, su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi nelle date 14 marzo 2022 e 11 aprile 2022. La Politica di Remunerazione tiene in debito conto i criteri, principi e raccomandazioni contenuti nel Codice.

Come anticipato, la prima sezione della Relazione, contenente la descrizione della Politica di Remunerazione, verrà sottoposta – ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter del TUF – al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti, che sarà convocata in sede ordinaria per deliberare sull'approvazione, *inter alia*, del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022.

La Politica è volta a definire le linee guida, i criteri e le regole, che tutti gli organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni degli Amministratori, degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, nel rispetto dell'art. 2402 c.c., dei Sindaci della Società.

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.

In particolare, la politica generale per la retribuzione degli Amministratori 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.

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, il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio verifica l’avvenuta predisposizione da parte degli Amministratori della seconda sezione della Relazione.

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.

L'attuale Consiglio di Amministrazione rimarrà in carica sino all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2022. Alla data della presente Relazione, gli Amministratori della Società sono 5 (cinque), dei quali:

- 1 (uno) è **Amministratore Esecutivo**: Luigi Maniglio (Presidente Esecutivo);
- 2 (due) sono **Amministratori Non Esecutivi**: Luigino Azzolin e Roberto Culicchi;
- 2 (due) sono **Amministratori Indipendenti**: Paola Savarino e Laura Morgagni.

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 Fidia ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

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

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

In data 29 aprile 2020, l'Assemblea degli Azionisti ha nominato il Consiglio di Amministrazione della Società che, durante la riunione tenutasi in data 15 maggio 2020, 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.

Il Comitato per la Remunerazione, in carica nel corso dell'Esercizio e alla data di approvazione della presente Relazione, è composto da 3 (tre) amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, con il Presidente scelto tra gli indipendenti nelle persone di:

- Laura Morgagni (Presidente) - amministratore indipendente non esecutivo,
- Paola Savarino - amministratore indipendente non esecutivo;
- Luigino Azzolin - amministratore non esecutivo e non indipendente.

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 Fidia 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, 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 la durata annuale.

La finalità della Politica di Remunerazione ha come scopo prioritario quello di rafforzare le condizioni ed i presupposti che hanno portato la Società *in bonis*, come nelle premesse descritte, permettendo di dare continuità ad una realtà industriale di rilievo nazionale e internazionale e di implementare il rafforzamento patrimoniale. Ha, inoltre, lo scopo 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*, da un lato, e trattenere in azienda risorse critiche per il successo del risanamento e rilancio della Società, dall'altro lato.

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.

Creazione di valore che deve essere, dunque, espressa, con il raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali prefissati e con la precisa finalità di garantire il buon esito della procedura di concordato preventivo e della successiva fase di ricapitalizzazione della Società e di garantire una

continuità nella gestione dell'azienda ed il raggiungimento degli obiettivi più volte richiamati nei documenti illustrati al Commissario giudiziale.

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 e, conseguentemente, con la precisa finalità di garantire il buon esito della procedura di concordato preventivo;
- (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 Fidia 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 Fidia 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 simili 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 2022 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 per i consiglieri saranno oggetto di determinazione da parte dell’Assemblea degli Azionisti in sede di rinnovo del Consiglio.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

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

Gli emolumenti riconosciuti al Presidente o a più soggetti delegati saranno composti dalla remunerazione attribuita, quali amministratori, in forza della delibera dell’Assemblea ordinaria degli Azionisti, ai sensi dell’art. 2389, comma 1, c.c. nonché di quella che sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell’art. 2389, comma 3, c.c. in quanto il *designando* o i *designandi* organi delegati saranno destinatari di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione tenutasi in data 22 dicembre 2022, prendendo atto delle dimissioni presentate dal Presidente e Amministratore Delegato Giuseppe Morfino, ha nominato, mediante cooptazione ai sensi dell’art. 2386, 1° comma c.c. e dell’art. 14 dello Statuto e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, Roberto Culicchi quale nuovo membro non indipendente del Consiglio di Amministrazione, in sostituzione di Giuseppe Morfino. In pari data, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di nominare Luigi Maniglio, già Vice Presidente esecutivo del Consiglio dal 21 gennaio 2022, quale nuovo Presidente Esecutivo della Società. La remunerazione fissa complessiva del Presidente Esecutivo in carica è pari ad Euro 62.666,67, stabilita per il periodo decorrente dal 1.01.2023 e sino al 30.04.2023, oltre a percepito dallo stesso in qualità di Consigliere, pari a Euro 12.000 in ragione d’anno (corrispondenti a Euro 4.000 per il quadrimestre 1/1/2023 – 30/04/2023).

In aggiunta agli emolumenti previsti, sono previsti anche i rimborsi delle spese sostenute

nell'espletamento delle attività legate al ruolo.

Fermo restando le eventuali determinazioni che saranno assunte dall'Assemblea degli Azionisti in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, si ritiene che l'importo della remunerazione fissa sino ad ora stabilito per il Presidente del Consiglio di Amministrazione sia sostanzialmente coerente con il periodo particolare di gestione non ordinaria e con la peculiare fase di transizione in cui la Società si trova, a valle della superata situazione di grave tensione economico-patrimoniale e finanziaria.

Ciò posto si propone che al Presidente del Consiglio di Amministrazione venga attribuita una remunerazione che tenga conto anche dell'eventuale attribuzione di ulteriori deleghe esecutive, nonché degli importi a vario titolo corrisposti dal Gruppo Fidia.

Altri Amministratori

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.

L'Assemblea del 29 aprile 2020 ha deliberato un compenso fisso da riconoscere a ciascun Amministratore attualmente in carica pari ad Euro 12.000,00 su base annua. Fermo restando le eventuali determinazioni che saranno assunte dall'Assemblea degli Azionisti in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, si ritiene che il compenso attribuito agli Amministratori non esecutivi sia coerente con il perseguimento delle finalità di cui alla Politica di Remunerazione.

Ciò posto, si propone che venga attribuita una remunerazione fissa competitiva ed equa, che tenga conto delle prassi e dei livelli retributivi di mercato, utilizzando come *benchmark* società quotate di settori comparabili per *business* e dimensioni a quelli della Società.

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.

Alla data della Relazione e nell'Esercizio, è presente 1 (uno) Dirigente con Responsabilità Strategiche, il dott. Mauro Adriano, che ricopre il ruolo di *Chief Operating Officer* a partire dal 30 agosto 2021.

In aggiunta, si segnala che nell'organigramma della Società figura l'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 che, alla data di approvazione della Relazione, risultano ancora da determinare.

Collegio sindacale

Per quanto attiene al Collegio Sindacale, il cui mandato è in scadenza con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2022, la determinazione dei relativi compensi è rimessa all'Assemblea degli Azionisti che provvederà al rinnovo dell'organo di controllo.

I compensi dei componenti del Collegio Sindacale uscente erano pari a Euro 21.000 annui per ciascun sindaco effettivo e pari ad Euro 26.000 annui per il Presidente del Collegio Sindacale.

Verrà sottoposto all'attenzione dell'Assemblea degli Azionisti, prossimamente chiamata ad eleggere il nuovo organo di controllo della Società, di determinare l'ammontare dei compensi del Presidente e dei membri del Collegio Sindacale, in coerenza con l'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

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 con riferimento agli Amministratori, fatta eccezione per le coperture assicurative per la responsabilità

derivante dall'esercizio della propria carica.

Possono essere assegnati agli Amministratori - e, in particolare, agli Amministratori Esecutivi - e ai Dirigenti (inclusi quelli con responsabilità strategiche), benefici non monetari - tra cui, ad esempio, l'attribuzione di autovetture aziendali - nel rispetto dei principi di sobrietà e di proporzionalità in considerazione degli scopi perseguiti.

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'adeguata 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 di regola 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, tale politica non è ancora stata estesa su altre figure sia in considerazione dell'ammontare complessivo della componente fissa deliberato dall'Assemblea degli Azionisti, 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 ancora determinati i criteri per la valutazione degli obiettivi di performance.

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 variabile, anche differita, 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 Amministratori, Dirigenti Strategici e Sindaci, 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, migliorativa 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.

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 imprevisi, 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 2022.

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 2022 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 2022, secondo quanto verificato dal Comitato per la Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice, risulta allineata alla Politica retributiva da ultima approvata dall'Assemblea dei soci del 18 novembre 2022 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 non ancora erogati nel 2022, 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

Presidente

Nel corso dell'Esercizio 2022 e sino al 22 dicembre 2022, la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Consigliere Giuseppe Morfino, nominato dall'Assemblea in data 29 aprile 2020.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato Ing. Morfino nel corso dell'Esercizio 2022 (e sino al 23 dicembre 2022), composta da:

- un compenso annuo lordo di Euro 12.000 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2022;
- un compenso complessivo lordo di Euro 0,00 per la carica di Amministratore Delegato come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 27 maggio 2022;
- un compenso complessivo lordo di Euro 127.140 circa (900.000 RMB) per la carica di Presidente e Amministratore Delegato ricoperta nella società controllata Beijing Fidia M.&E. Co.;
- un compenso complessivo lordo di Euro 104.463 circa (Dollari USA 110.000) per la carica di Presidente e Amministratore Delegato ricoperta nella società controllata Fidia Co.;

Si segnala che, sin dal 28 giugno 2021, il Comitato per la Remunerazione - stante la grave crisi e la procedura concorsuale in corso - ha espresso parere sfavorevole in merito alla definizione di un emolumento per il Presidente e Amministratore Delegato Ing. Morfino, suggerendo al Consiglio di Amministrazione di confermare la totale rinuncia dello stesso per tutto l'esercizio 2021 e fino all'omologa del concordato da parte del Tribunale di Ivrea. Su parere del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale, in data 27 maggio 2022 il Consiglio di Amministrazione ha ulteriormente ribadito tale decisione e un'eventuale rivalutazione della stessa che fosse successiva alla data dell'omologa del concordato. Nel corso dell'anno 2022, non è stata presa alcuna ulteriore decisione in merito all'emolumento per il Presidente e Amministratore Delegato.

A tal riguardo, si conferma che, anche per l'Esercizio 2022, nessun emolumento è stato deliberato per il Presidente e Amministratore Delegato Giuseppe Morfino. Analogamente, nessun emolumento è stato deliberato per Luigi Maniglio, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 23 dicembre 2022 nuovo Presidente Esecutivo della Società, ad eccezione del compenso annuo attribuito quale componente del Consiglio di Amministrazione, così come stabilito dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2020.

Amministratori non esecutivi

Il Consiglio di Amministrazione in carica alla chiusura dell'Esercizio 2022 è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2020 in numero pari a 5 (cinque) componenti, per la durata di 3 (tre) esercizi e, quindi, sino alla data di approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2022. Il compenso annuo attribuito ai componenti del Consiglio di Amministrazione per la carica di Consiglieri per il triennio 2020-2022, ovvero per l'intera durata del mandato, è stato

definito in Euro 12.000 in ragione d'anno, come da delibera assembleare del 29 aprile 2020.

A tal riguardo, si evidenzia che, in considerazione di quanto esposto nell'Introduzione ed in particolare con l'avvio della procedura di concordato avvenuto in data 13 novembre 2020, gli emolumenti dei Consiglieri di Amministrazione, fino a tale data non corrisposti, non sono ancora stati versati per gli anni 2020, 2021 e 2022.

Non è prevista l'attribuzione di un compenso specifico in relazione all'attività di partecipazione a Comitati endo-consiliari o allo svolgimento di particolari incarichi non associati a deleghe operative.

Non è prevista una componente variabile dei compensi legata ai risultati economici conseguiti dalla Società. In considerazione del fatto che l'Amministratore Delegato, Giuseppe Morfino è l'azionista che ha detenuto il controllo della Società fino all'Assemblea in cui è stato deliberato l'Aumento di Capitale e, dunque, si è configurato per la gran parte dell'Esercizio 2022 portatore di un interesse diretto al buon andamento della Società medesima, il Comitato per la Remunerazione ha anche per il 2022 mantenuto l'impostazione degli anni precedenti che prevede di non estendere alcun sistema di remunerazione variabile o di incentivazione, con la conseguenza che a favore dello stesso è stato considerato un compenso determinato in misura fissa.

1.2. Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La Società ha individuato n. 1 (uno) Dirigenti con Responsabilità Strategiche quali soggetti che, a giudizio della Società stessa, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività di Fidia; si tratta del dirigente che attualmente ricopre la posizione di *Chief Operating Officer*, dal 30 agosto 2021.

Tale Dirigente con Responsabilità Strategiche ha percepito, nel corso dell'Esercizio 2022, un compenso annuo lordo pari a Euro 96.672,00 per la Società Fidia S.p.A., a cui va aggiunto un emolumento pari a fisso di 30.000\$ (pari a Euro 28.000 circa), per la carica di General Manager e di membro del Board da questi ricoperto nella Società Fidia Co.

Con riferimento a n. 1 (uno) Dirigente con Responsabilità Strategica, è previsto il riconoscimento di una retribuzione variabile, su obiettivi assegnati dal management della Società, con un tetto al 20% della retribuzione fissa: tale componente variabile alla data attuale non è ancora stata definita.

1.3. Collegio sindacale

Con riguardo ai componenti del Collegio Sindacale, la tabella seguente evidenzia i compensi di competenza dell'esercizio 2022, espressi in euro, per ogni componente del Collegio Sindacale, effettivamente corrisposti per l'anno 2020, per il periodo post concordato e per l'anno 2021, e, alla data della presente Relazione, ancora da corrispondere per l'anno 2022.

Anche tale organo sociale è stato rinnovato, per scadenza naturale del mandato, dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2020 e resterà in carica fino all'assemblea chiamata ad approvare il bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2022.

L'emolumento di ogni sindaco effettivo è stato determinato dall'Assemblea degli Azionisti nella misura minima prevista dalla tariffa professionale dei Dottori Commercialisti; si precisa che ai sindaci supplenti non viene erogato alcun emolumento.

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 2022, 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 2022.

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 18 novembre 2022 ha deliberato in senso favorevole sulla seconda sezione della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 con n. 5.331.042 voti favorevoli, rappresentativi del 99,972864 % dei presenti

* * *

Seconda Parte

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 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 2022, 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
Giuseppe Morfino	Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2022 - 23/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2022			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.737 *	0	11.737
(II) Compensi da controllate e collegate				231.603 **	0	231.603
(III) Totale				243.340	0	243.340

* Emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea euro 12.000;

** Compenso per la carica di Presidente e CEO della società controllata Beijing Fidia M.& E. (Rmb 900.000);
Compenso per la carica di Presidente e CEO della società controllata Fidia Co (Usd 110.000)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi	Benefici non monetari	Totale
Luigi Maniglio	Consigliere	01/01/2022 - 23/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2022			
	Vice Presidente	21/01/2022 - 23/12/2022				
	Presidente esecutivo	23/12/2022 – 31/12/2022				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000€ *	0	12.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0
(III) Totale				12.000€	*	12.000€

* Emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, non ancora corrisposti alla data di approvazione della presente Relazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi	Benefici non monetari	Totale
Luigino Azzolin	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2022			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000€ *	0	12.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0
(III) Totale				12.000€	0	12.000€

* Emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea euro 12.000, non ancora corrisposti alla data di approvazione della presente Relazione;

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi	Benefici non monetari	Totale
Paola Savarino	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2022			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000€ *	0	12.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0
(III) Totale				12.000€	0	12.000€

* Emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, non corrisposti alla data di approvazione della presente Relazione;

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi	Benefici non monetari	Totale
Laura Morgagni	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2022			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000€ *	0	12.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0
(III) Totale				12.000€	0	12.000€

* Emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, non ancora corrisposti alla data di approvazione della presente Relazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi	Benefici non monetari	Totale
Roberto Culicchi	Consigliere	23/12/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2022			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				263€ *	0	263€
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0
(III) Totale				263€	0	263€

* Emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, non ancora corrisposti alla data di approvazione della presente Relazione

22Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi	Benefici non monetari	Totale
Mauro Adriano	COO	30/08/2021 - 31/12/2021	N.a.			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				96.672€ *	0	96.672€
(II) Compensi da controllate e collegate				28.636 € **	0	28.636 €
(III) Totale				125.308€	0	125.308€

* Stipendio da lavoro dipendente erogato dalla Fidia Spa. Euro 96.671,31

** Stipendio da lavoro dipendente erogato dalla Fidia Co. Pari a 30.000\$;

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (*)	Benefici non monetari	Totale
Massimo Ceraolo	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2022			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				26.000€		26.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0		0
(III) Totale				26.000€		26.000€

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (*)	Benefici non monetari	Totale
Giuseppe Chiappero	Sindaco effettivo	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2022			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21.000€		21.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0		0
(III) Totale				21.000€		21.000€

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (*)	Benefici non monetari	Totale
Mariarosa Schembari	Sindaco effettivo	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 31/12/2022			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21.000€		21.000€
(II) Compensi da controllate e collegate				0		0
(III) Totale				21.000€		21.000€

* Emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, corrisposti per gli anni 2020 (periodo post concordato) e per l'anno 2021, da corrispondere per l'anno 2022 alla data di approvazione della presente Relazione.

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, di seguito viene riportato l'elenco delle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche nell'Emittente.

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 21/11/2022	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 21/11/2022
Giuseppe Morfino	Presidente e Amministratore Delegato	FIDIA S.p.A.	2.665.516	-	-	2.665.516

Numero azioni		% sul capitale	Decorrenza diritto di voto maggiorato
Giuseppe Morfino	300.000	5,86%	08/05/2020
Giuseppe Morfino	2.365.516	46,17%	05/06/2020
TOTALE	2.665.516	52,03%	

La situazione su esposta fa riferimento al periodo 01/01/2022 – 21/11/2022 in quanto, in data 22/11/2022, si è perfezionato il conferimento in FAI Bidco Uno S.r.l. di tutte le n. 2.665.516 azioni detenute da Giuseppe Morfino nel capitale sociale di Fidia - così come previsto nell'ambito del processo di risanamento sotteso alla Proposta concordataria omologata e al Piano e basato sull'Offerta formulata dagli Investitori - azzerando di fatto la partecipazione di Giuseppe Morfino nella Società.

Pertanto, al 31/12/2022, Giuseppe Morfino non detiene alcuna azione ordinaria di FIDIA S.p.A. con voto maggiorato.

A far data dal 22/11/2022, nessun componente del Consiglio di Amministrazione detiene in maniera diretta partecipazioni nella Società e/o nelle società controllate.

* * *

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), nonché presso la sede sociale e sul sito www.fidia.com Sezione Investor Relations / Assemblee (<http://www.fidia.it/investor-relations/assemblee/>).

F.to il Presidente del Comitato Remunerazione

Laura Morgagni