



**MAPS**  
SHARING KNOWLEDGE

## **Politica in materia di remunerazioni del Gruppo Maps 2022- 2024**

---

Lettera degli Amministratori Indipendenti .....	3
Premessa .....	5
Glossario.....	5
1 Introduzione.....	8
2 Organi coinvolti .....	8
a) L'Assemblea degli Azionisti: .....	8
b) il Consiglio di Amministrazione:.....	8
c) gli Amministratori Indipendenti:.....	9
d) gli Amministratori Esecutivi .....	9
e) il Collegio Sindacale.....	9
2.1 I destinatari della Politica .....	10
3 Motivazioni ed Obiettivi della Politica .....	10
4 Contesto .....	11
5 Criteri generali per la definizione del Piano retributivo .....	12
5.1 Sorgenti informative.....	12
5.2 Tempi di raggiungimento dei target retributivi .....	13
6 Retribuzione fissa e variabile .....	13
6.1 Componente fissa.....	13
6.2 Componente variabile .....	15
7 Benefici non monetari.....	19
8 Determinazione della retribuzione per categoria.....	20
8.1 Amministratori .....	20
8.2 Dirigenti con Responsabilità Strategica – Business Unit Managers.....	24
8.3 Sales Managers.....	26
9 Valutazione del raggiungimento degli obiettivi .....	28
10 Malus e claw-back.....	28
11 Cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro.....	28
12 Amministratori Indipendenti .....	30
13 Collegio sindacale.....	30
14 Deroghe alla Politica .....	31

# Lettera degli Amministratori Indipendenti

Signore/i Azionisti,

gli Amministratori indipendenti di Maps S.p.A.<sup>1</sup>, è lieto di sottoporre alla vostra approvazione, anche a nome del Consiglio di Amministrazione, la *Politica in materia di remunerazione per il triennio 2022-2024 del Gruppo Maps*.

La *Politica*, che nel seguito viene presentata, è volta al rafforzamento dell'allineamento degli interessi del *top management* della Società e del Gruppo all'obiettivo prioritario del perseguimento del successo sostenibile e tiene conto della necessità di attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto presso la Società e il Gruppo.

Negli ultimi anni è proseguita l'attività strategica di introduzione sul mercato delle nostre soluzioni proprietarie. Sono state inoltre concluse importanti operazioni straordinarie, in linea con i piani strategici; è proseguito il processo di rafforzamento dell'organizzazione; è stata mantenuta l'attenzione alla qualità della vita delle persone e il supporto alle comunità locali. La Società e il Gruppo sono, inoltre, impegnati su *trend* di mercato chiari e ben definiti, che studi esterni ed esperienza interna fanno ritenere ad alto potenziale. Peraltro, alcuni di questi *trend* (per esempio in ambito sanitario) hanno ricevuto un forte impulso dalla discontinuità apportata dalla pandemia.

In questo contesto, ancora maggiore diviene l'importanza della *Politica di Remunerazione*, quale strumento per allineare i bisogni di azionisti e *management*, considerando le esigenze di tutti gli *stakeholder*.

Nella valutazione della *Politica*, gli Amministratori Indipendenti (e il Consiglio di Amministrazione) hanno esaminato e tenuto in debita considerazione i *benchmark* realizzati relativamente al trattamento retributivo dei *manager* e alla definizione di indicatori obiettivi e misurabili, per garantire oggettività di valutazione. Al termine del processo di analisi e valutazione, gli Amministratori Indipendenti hanno, dunque, espresso parere positivo sull'adeguatezza della *Politica* rispetto alle dimensioni e alla complessità operativa della Società e del Gruppo a questa facente capo, oltre che quale strumento volto a creare valore per tutti gli *stakeholder*, coerentemente con la visione strategica della Società.

Tale *Politica*, ove approvata dall'Assemblea degli Azionisti, sarà sottoposta ai competenti organi di tutte le società del Gruppo ai fini del suo recepimento, con lo scopo di allineare le prassi retributive applicate a livello di Gruppo, contribuendo, anche sotto tale profilo, al rafforzamento della strategia di perseguimento degli obiettivi di crescita e sostenibilità, mediante meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti, che incidono positivamente sulla reputazione e la fiducia degli *stakeholder*, presupposti per lo sviluppo di un *business* teso alla creazione di valore condiviso.

Parma, 28 luglio 2022

---

<sup>1</sup> Si segnala che gli Amministratori indipendenti della Società si sono riuniti in apposita seduta il 28 luglio 2022, ai fini di coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione della presente *Politica*.



## Premessa

La presente Politica, che costituisce la seconda edizione, è stata approvata l'8 luglio 2022 dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio sindacale, e viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 28 luglio 2022.

La Politica contiene le linee guida e i criteri del sistema di remunerazione e incentivazione che la Società intende adottare nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e del *Top Management* e, fermo restando che è sottoposta a revisione annuale da parte del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea, l'orizzonte temporale considerato dalla presente Politica è triennale, come *infra* meglio precisato.

A tal fine, la Politica è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale della Società e pubblicata sul sito *internet* di quest'ultima ([www.mapsgroup.it](http://www.mapsgroup.it)) nella sezione "*Investors – Assemblea degli Azionisti*", nonché sul meccanismo di stoccaggio centralizzato denominato *eMarket Storage*, gestito da Spafid Connect S.p.A., consultabile all'indirizzo <https://www.emarketstorage.com>, entro i termini di legge.

## Glossario

**Amministratore Delegato:** l'Amministratore Delegato della Società, Dott. Maurizio Pontremoli.

**Amministratori Esecutivi:** gli amministratori esecutivi dell'Emittente, ossia il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Ing. Marco Ciscato, e l'Amministratore Delegato, Dott. Maurizio Pontremoli.

**Artexe:** Artexe S.p.A., società controllata al 100% dall'Emittente.

**Assemblea degli Azionisti o Assemblea:** l'assemblea dei soci dell'Emittente.

**Azioni:** le azioni ordinarie di Maps, quotate sul sistema multilaterale di negoziazione denominato "*Euronext Growth Milan*".

**Beneficiari SOP:** gli amministratori investiti di particolari cariche e/o ai dipendenti e/o ai consulenti della Società e delle Controllate individuati dal Consiglio di Amministrazione quali beneficiari del Piano di Stock Option.

**Beneficiari Stock Grant:** gli Amministratori e/o i dipendenti di Maps individuati dal Consiglio di Amministrazione quali beneficiari del Piano di Stock Grant.

**Borsa Italiana:** Borsa Italiana S.p.A..

**Budget:** il *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione.

**Codice di Autodisciplina:** l'edizione del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* istituito dalle Associazioni di Imprese (Abi, Ania, Assonime e Confindustria), da Borsa Italiana, e dall'Associazione degli investitori professionali (Assogestioni) a gennaio 2020, e disponibile sul sito *web* del Comitato per la *Corporate Governance* alla pagina <https://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/2020.pdf>.

**cod. civ.:** il codice civile.

**Collegio Sindacale:** il collegio sindacale dell'Emittente.

**Consigliere con Deleghe:** il Consigliere con deleghe della Società, Dott. Gian Luca Cattani.

**Consiglio o Consiglio di Amministrazione:** il consiglio di amministrazione dell'Emittente.

**Controllate:** le società appartenenti al Gruppo, controllate direttamente o indirettamente dall'Emittente, e, segnatamente, Artexe, SCS Computers S.r.l., Iasi S.r.l., Informatica e Telecomunicazioni S.r.l., Optimist S.r.l. e Micuro S.r.l..

**Dirigenti con responsabilità strategiche:** i soggetti che hanno, direttamente o indirettamente, poteri e responsabilità di pianificazione, direzione e controllo delle attività, rispettivamente, della Società e delle Controllate, inclusi gli Amministratori.

**Emittente o Maps o Società:** Maps S.p.A..

**Esercizio 2022:** l'esercizio sociale che chiuderà al 31 dicembre 2022.

**Esercizio 2023:** l'esercizio sociale che chiuderà al 31 dicembre 2023.

**Esercizio 2024:** l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2024.

**Gruppo:** il gruppo Maps, composto da Maps, Artexe, SCS Computers S.r.l., Iasi S.r.l., Informatica e Telecomunicazioni S.r.l., Optimist S.r.l., e Micuro S.r.l..

**Opzioni:** le massime complessive n. 337.500 opzioni di cui al Piano di Stock Option.

**Politica o Politica di Remunerazione:** la presente politica in materia di remunerazione per i compensi di Amministratori e del *Top Management* della Società e delle Controllate, come illustrata nel presente documento, sottoposta all'approvazione dell'Assemblea.

**Piano di Stock Grant:** il piano di *stock grant* denominato "*Piano di Stock Grant 2022-2024*", sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 28 luglio 2022, che prevede l'assegnazione gratuita di Azioni agli Amministratori della Società e a coloro che sono assunti alle sue dipendenze.

**Piano di Stock Option:** il piano di *stock option* denominato "*Piano di Stock Option 2022-2024*", sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 28 luglio 2022, che prevede l'assegnazione di opzioni da destinare agli amministratori investiti di particolari cariche e/o ai dipendenti e/o ai consulenti della Società e delle sue Controllate.

**Presidente o Presidente del Consiglio di Amministrazione:** il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, Ing. Marco Ciscato.

**Istruzioni al Regolamento di Borsa:** il Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 22 Luglio 2020 e approvato dalla Consob con delibera n. 21475 del 2 settembre 2020 e relative istruzioni.

**Società o Maps o Emittente:** Maps S.p.A..

**Statuto:** indica lo statuto sociale vigente della Società.

**Successo Sostenibile:** l'obiettivo che guida l'azione del Consiglio di Amministrazione e che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società.

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

**Top Management:** gli alti dirigenti della Società o delle Controllate che svolgono compiti di pianificazione, di direzione e di controllo delle attività della Società e/o a livello di Gruppo.

# 1 Introduzione

La Società definisce e applica una Politica di Remunerazione degli Amministratori e del *Top Management*, funzionale al perseguimento del Successo Sostenibile, tenendo conto della necessità di trattenerne e motivare persone che rivestono ruoli strategici nella Società e/o nel Gruppo.

## 2 Organi coinvolti

L'elaborazione della Politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo diversi organi societari. Nel seguito si elencano gli organi coinvolti ed il loro ruolo nella predisposizione, approvazione, attuazione ed eventuale revisione della Politica.

### a) L'Assemblea degli Azionisti:

- determina, all'atto della nomina e ai sensi dell'art. 2364, primo comma, n. 3), cod. civ. e dello Statuto, il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione (anche mediante determinazione di un importo complessivo stabilito ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, cod. civ.), oltre che del Collegio Sindacale;
- delibera su eventuali piani di compensi basati su azioni o su altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori Esecutivi, al Consigliere con Deleghe e al *Top Management*;

### b) il Consiglio di Amministrazione:

- elabora, attraverso una procedura trasparente, la Politica e la sottopone alla valutazione degli Amministratori Indipendenti;
- assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella Politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione;
- determina, in coerenza con la Politica, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ. e dell'articolo 19.1 dello Statuto;
- predispone, con l'ausilio degli Amministratori Indipendenti, gli eventuali piani di compensi basati su azioni o su altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea;
- predispone, con l'ausilio degli Amministratori Indipendenti, gli eventuali piani di compensi monetari;
- attua gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari, con l'ausilio degli Amministratori Indipendenti, su delega dell'Assemblea;
- è responsabile della corretta attuazione della Politica;
- in sede di approvazione del *budget* di esercizio, il Consiglio di Amministrazione determina, su proposta dell'Amministratore Delegato o del Presidente, lo stanziamento dei costi del personale sia per la componente fissa, in funzione del dimensionamento

degli organici e delle eventuali esigenze di adeguamento quali-quantitativo, sia per le componenti variabili (c.d. *bonus pool*), in funzione del perimetro dei soggetti destinatari e degli obiettivi, personali e aziendali, cui sono calibrati gli incentivi;

**c) gli Amministratori Indipendenti:**

- supportano il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica;
- contribuiscono alla determinazione degli obiettivi di *performance* e individuali ai quali è correlata la componente variabile della remunerazione degli Amministratori Delegati;
- monitorano la concreta applicazione della Politica e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valutano periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica con riferimento agli Amministratori Esecutivi, al Consigliere con Deleghe e al *Top Management*;
- supportano il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione degli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari da sottoporre all'Assemblea e nella loro attuazione, su delega dell'Assemblea e nei limiti dei relativi documenti di attuazione di tali piani;
- supportano il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione degli eventuali piani di compensi monetari e nella loro attuazione.

In ogni caso, gli Amministratori indipendenti vigilano e forniscono il proprio contributo nell'implementazione del sistema di remunerazione e incentivazione della Società e del Gruppo.

Gli Amministratori Indipendenti, nelle persone dell'Ing. Paolo Pietrogrande e della Prof.ssa Rosa Grimaldi, sono dotati di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria, come verificato dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina, fornendo il proprio supporto riunendosi quando necessario;

**d) gli Amministratori Esecutivi**

- sottopongono al Consiglio di Amministrazione e agli Amministratori Indipendenti proposte di eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari;
- forniscono al Consiglio di Amministrazione e agli Amministratori Indipendenti ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica, con particolare riguardo alla remunerazione del *Top Management*;
- attuano la Politica con riferimento al personale di propria competenza in coerenza con la Politica stessa;

**e) il Collegio Sindacale**

- svolge un'attività di vigilanza in materia di remunerazione e formula i pareri richiesti dalla normativa tempo per tempo vigente, a esempio, con riferimento alle proposte di

remunerazione degli Amministratori Esecutivi e, più in generale, degli Amministratori investiti di particolari cariche, in conformità all'art. 2389, terzo comma, cod. civ., verificando, al contempo, la coerenza con la Politica delle proposte formulate dagli Amministratori Indipendenti al Consiglio di Amministrazione;

- vigila affinché alla Politica venga data corretta esecuzione.

## 2.1 I destinatari della Politica

La presente Politica di Remunerazione ha come destinatari le seguenti categorie di soggetti:

- i membri del Consiglio di Amministrazione, e in particolare:
  - il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
  - l'Amministratore Delegato;
  - il Consigliere Delegato;
  - gli Amministratori Indipendenti;
- il Top Management;
- i membri del Collegio Sindacale.

## 3 Motivazioni ed Obiettivi della Politica

Negli ultimi anni la Società ha perseguito con forza una strategia basata sulla crescita (organica e straordinaria) e sulla penetrazione delle proprie soluzioni proprietarie sul mercato.

Il percorso avviato ha consentito alla Società, a livello di Gruppo, di raggiungere importanti risultati. Pertanto, il prossimo triennio rappresenterà un periodo determinante per il corretto posizionamento della Società sul mercato.

La Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale ed è volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo, nonché a incentivare la permanenza di tali risorse. Inoltre, nell'ottica di accrescere il valore della Società e il suo Successo Sostenibile, la Politica di Remunerazione si prefigge di allineare gli interessi del *management* con quelli di medio-lungo periodo degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società e per il Gruppo.

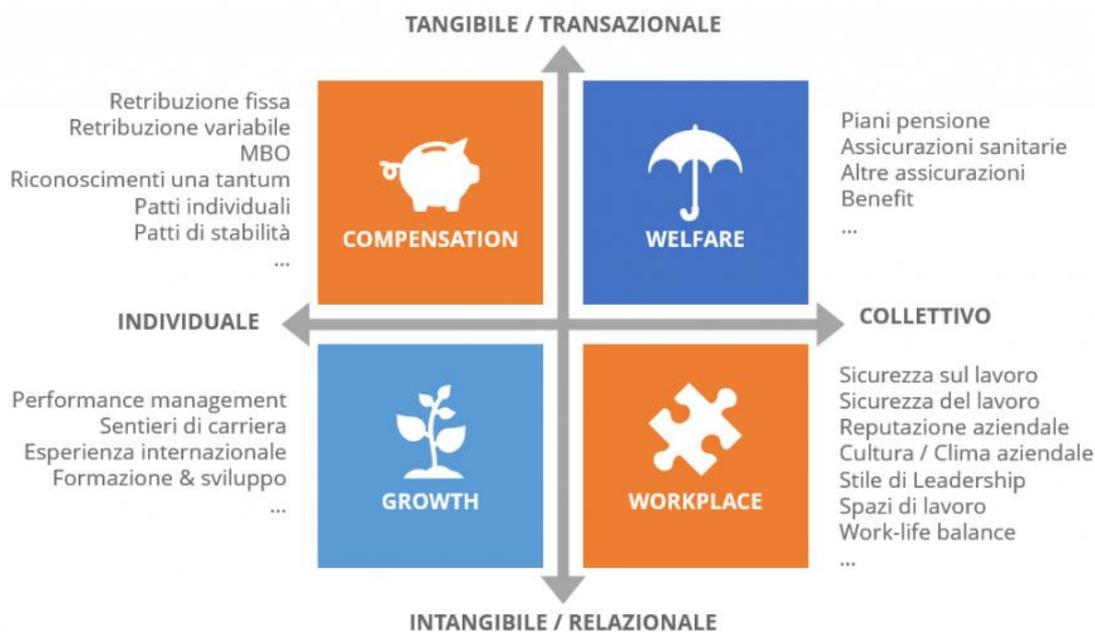
A tal fine, la Politica è definita sulla base dei seguenti principi:

- **Successo Sostenibile:** nella definizione della remunerazione, la Società intende perseguire il Successo Sostenibile del Gruppo, cercando di allinearne gli obiettivi individuali a quelli della Società e del Gruppo. La retribuzione degli Amministratori Esecutivi, del Consigliere con Deleghe e del Top Management è, pertanto, direttamente connessa sia alla *performance* individuale, sia alla creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e quindi per i suoi azionisti;
- **corretta integrazione di diverse componenti della remunerazione:** la Società ricerca il miglior equilibrio tra diverse forme di remunerazione, *in primis*, tra componente fissa e variabile, tenendo anche conto di *benefit* ed elementi non monetari, quali i percorsi di sviluppo della

carriera, con l'obiettivo di allineare il livello retributivo con le *performance*;

- **rispetto e valorizzazione delle persone:** Maps riconosce che l'impegno e le potenzialità professionali rappresentano i criteri determinanti per lo sviluppo retributivo e di carriera. La componente variabile è determinata in modo tale da premiare l'impegno e valorizzare l'apporto individuale ai risultati raggiunti a livello di Gruppo, senza prevalere sulla componente fissa della remunerazione;
- **monitoraggio continuo delle prassi e tendenze di mercato:** Maps ritiene che l'osservazione delle prassi e tendenze del mercato permetta di attrarre e mantenere risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, oltre che di definire livelli retributivi competitivi, nel rispetto dei principi di equità interna e di trasparenza;
- **compliance:** la Società si attiene e si ispira alle *best practice* in materia di remunerazione, a partire dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, e si attiene alle indicazioni delle Istruzioni al Regolamento di Borsa.

## 4 Contesto



Il sistema di *Total Reward* ("TR") rappresenta la totalità dei sistemi di retribuzione che l'impresa adotta con lo scopo di attrarre e motivare le persone per orientare i comportamenti all'ottenimento degli obiettivi aziendali.

Il TR è costituito da diversi elementi, i quali consentono di definire la strategia dell'organizzazione per attrarre, motivare e fidelizzare le risorse, ossia:

1. **compensation:** retribuzione corrisposta per la prestazione, che include sia la retribuzione fissa sia quella variabile;
2. **benefits:** programmi a supplemento della retribuzione inerenti a salute, assistenza sanitaria, sicurezza per le risorse e le loro famiglie;

3. **work-life**: set di pratiche politiche e programmi a supporto delle risorse al fine del raggiungimento del successo sia domestico che lavorativo;
4. **performance e recognition**: rispettivamente, (i) l'allineamento degli sforzi individuali e organizzativi attraverso il raggiungimento degli obiettivi di *business*; e (ii) riconoscimento della *performance* di un singolo e il soddisfacimento di un bisogno psicologico intrinseco di apprezzamento del proprio sforzo che può essere di supporto per la *business strategy* attraverso il rinforzo di determinati comportamenti che contribuiscono al successo organizzativo;
5. **development e career opportunities**: rispettivamente, (i) il set di esperienze di apprendimento costruite per aumentare le competenze e abilità dei dipendenti e che permette a quest'ultimi una migliore *performance*; e (ii) il piano d'avanzamento degli obiettivi di carriera delle risorse, che potrebbe includere, tra l'altro, la promozione a una posizione organizzativa con maggiori responsabilità.

Nei paragrafi successivi è rappresentato l'elemento della *compensation*, ma l'obiettivo aziendale è di implementare una gestione integrata di tutte le componenti retributive considerate nell'approccio TR. In questo senso si inseriscono le molte iniziative già in essere ed in programma, quali ad esempio:

- il progetto Maps Habitat, che organizza strutturalmente il concetto di flessibilità lavorativa;
- il processo di valutazione e assegnazione degli obiettivi, volto a coinvolgere la totalità della popolazione aziendale;
- l'investimento per gestire internamente tutto il processo di *recruiting*;
- i percorsi di formazione, che sempre di più affiancano alla formazione tecnica la formazione manageriale e sui *soft skills*;
- i piani di *welfare*;
- gli strumenti di comunicazione al personale;
- la gestione degli spazi, che devono garantire fruibilità e piacevolezza;
- le attività extra-lavorative organizzate dell'azienda per indurre comportamenti sani e sostenibili e promuovere socialità;
- gli eventi aziendali, pensati per condividere informazioni, obiettivi e messaggi allineati alla visione aziendale.

## 5 Criteri generali per la definizione del Piano retributivo

### 5.1 Sorgenti informative

Per la determinazione del piano retributivo di ciascun *manager* è determinante il percorso della persona all'interno dell'azienda e le prospettive di impiego future. Il piano retributivo di seguito descritto mira inoltre ad essere in linea e coerente con le *best practice*, in termini di trattamento

retributivo del *management*. A tal fine, dunque, sono state considerate le seguenti fonti informative:

- Database NRG<sup>2</sup>, ai fini delle analisi sulle retribuzioni del *management* di società quotate (200.000 *manager* presi in esame di 8.000 aziende in 46 paesi);
- Osservatorio Competenze Digitali 2019, per lo studio quantitativo sul personale operante in ambito IT, realizzato da Aica (Associazione Italiana per l'Informatica e il Calcolo Automatico), Anitec-Assinform (Associazione Italiana per l'Information and Communication Technology (ICT), aderente a Confindustria), Assintel (Associazione nazionale imprese ICT) e Assinter Italia (Associazione delle Società Pubbliche per l'Innovazione Tecnologica), con il supporto di CFMT e in collaborazione con AgID (Agenzia governativa per l'Italia Digitale) e Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca;
- Indagini di Federmanager sulle retribuzioni dei propri associati;
- indagini retributive pubblicate da importanti società di ricerca e selezione del personale, quali MichaelPage, JobPricing by Job Value S.r.l., Hays.

## 5.2 Tempi di raggiungimento dei target retributivi

Nel seguito sono definiti i *range* retributivi in base ai ruoli aziendali. Eventuali discrepanze tra lo stato di fatto e i *target* definiti per ciascun ruolo dovrebbero essere colmati, in modo da arrivare ad una situazione a regime il più possibile coerente con la presente Politica. In termini di tempi, qualora l'assegnazione di un ruolo scaturisca da una promozione da ruoli retributivamente inferiori, la progressione verso i *target* retributivi definiti può avvenire in più fasi, con il limite auspicabile di raggiungere i *target* minimi definiti per il nuovo ruolo in non più di 2 anni dal momento dell'assegnazione al nuovo ruolo stesso.

## 6 Retribuzione fissa e variabile

Nel presente capitolo sono descritte le politiche di remunerazione in termini sia di componenti fisse che variabili della retribuzione, con particolare riguardo all'indicazione del rapporto tra le due componenti e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.

### 6.1 Componente fissa

Come anticipato, il livello della remunerazione fissa è principalmente correlato a:

- ruolo organizzativo ricoperto;
- responsabilità assegnate;
- specializzazione professionale.

La componente fissa della remunerazione è stabilita in misura sufficiente a remunerare in modo adeguato gli Amministratori Esecutivi, il Consigliere con Deleghe e il *Top Management*, anche nel

---

<sup>2</sup> Cfr. [www.nrgmetrics.com](http://www.nrgmetrics.com).

caso in cui la componente variabile della remunerazione non sia erogata per effetto del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

In conformità con l'art. 2389 cod. civ. e lo Statuto, la Politica degli Amministratori si articola sui seguenti elementi:

- a) l'ammontare complessivamente stabilito dall'Assemblea per la remunerazione complessiva del Consiglio di Amministrazione, che include:
  - il compenso stabilito dall'Assemblea per lo svolgimento dell'incarico (*ex art. 2364, comma 1, n. 3 cod. civ. e art. 2389, commi 1 e 2, cod.civ.*), se del caso, da ripartirsi a cura del Consiglio di Amministrazione;
  - il compenso da stabilirsi da parte del Consiglio di Amministrazione – sentito il parere del Collegio sindacale – per i consiglieri investiti di particolari cariche (*ex art. 2389, comma 3, cod.civ.*), per tali intendendosi quelle di Presidente del Consiglio di Amministrazione e di Amministratore Delegato;
- b) i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per lo svolgimento di particolari incarichi, sentito il parere del Collegio Sindacale (*ex art. 2389, comma 3, cod.civ.*).

Il compenso da corrispondersi a ciascun Amministratore per la voce *sub a)* è costituito da un importo fisso annuale, da erogarsi *pro-rata temporis*, determinato dall'Assemblea, conformemente alle previsioni di legge e statutarie.

Agli Amministratori spettano, in ogni caso, eventuali contributi di legge e il rimborso delle spese documentate per l'esercizio della carica.

L'Assemblea può, altresì, riconoscere agli Amministratori un compenso e un'indennità di fine mandato, anche sotto forma di polizza assicurativa, nonché un gettone di presenza, ovvero prevedere che la remunerazione sia costituita in tutto o in parte dalla partecipazione agli utili ovvero dall'attribuzione del diritto di sottoscrivere a prezzo predeterminato azioni di nuova emissione ai sensi dell'art. 2389, secondo comma, cod. civ..

Non esistono accordi con gli Amministratori che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Eventuali accordi che prevedono *bonus* garantiti, buone uscite, indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa o che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico o la stipula di eventuali contratti di consulenza con gli Amministratori per un periodo successivo alla cessazione del rapporto, sono sottoposti all'eventuale approvazione dell'Assemblea.

Per alcuni Amministratori il compenso fisso può essere costituito, in aggiunta a quanto percepito dalla Società, anche da compensi per cariche ricoperte in società controllate, come *infra* meglio precisato.

Inoltre, possono essere stabiliti meccanismi di riaddebito infragruppo nel caso di compensi erogati dalle Controllate agli Amministratori, ai Dirigenti con responsabilità strategiche e al Top Management della Società, a fronte dello svolgimento degli incarichi loro attribuiti presso le Controllate.

## 6.2 Componente variabile

### 6.2.1 Short Term Incentive

Fermo restando quanto precede, la Politica prevede l'introduzione di un piano *short term incentive* annuale, le cui caratteristiche sono determinate avuto riguardo a un orizzonte temporale triennale (2022-2024) – (il “**Piano STI**”).

Sulla base dei sopra citati criteri attinenti a ruolo aziendale, *seniority* e livello delle prestazioni individuali, per l'Esercizio 2022, la Società e le Controllate intendono individuare quali destinatari del Piano STI gli Amministratori Esecutivi, nonché i seguenti componenti del Top Management:

- Fabrizio Biotti (*Sales manager della business unit Healthcare e amministratore esecutivo della controllata Artexe*);
- Gian Luca Cattani (Consigliere con Deleghe e Direttore Ricerca e Sviluppo);
- Andrea Gherardi (dirigente della Società e Responsabile della *business unit Energy*);
- Domenico Miglietta (dirigente della Società e Responsabile commerciale della *business line ESG*).

Il Piano STI può essere esteso anche a coloro che acquisiscano ruoli strategici nel periodo compreso tra la data di approvazione del bilancio relativo all'Esercizio 2022 e la data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato relativo all'Esercizio 2023.

Per potervi accedere, il beneficiario deve soddisfare i seguenti requisiti:

- essere titolare di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato non in aspettativa, ovvero di un rapporto in qualità di Amministratore esecutivo;
- non aver comunicato le proprie dimissioni o aver cessato la carica di Amministratore;
- non essere stato destinatario di una comunicazione di licenziamento dal rapporto di lavoro ovvero di revoca dal ruolo di Amministratore esecutivo;
- non aver concordato la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

La partecipazione al Piano STI decorre dalla data determinata dal Consiglio di Amministrazione.

Nel Piano STI la remunerazione variabile viene correlata alla *performance* nel breve periodo, con ciò intendendosi sia la *performance* individuale, sia i risultati della Società, di una Controllata e/o a livello di Gruppo.

Più in dettaglio, mediante il Piano STI, la Società intende introdurre un c.d. *short term incentive*, volto a incentivare – attraverso il riconoscimento di una remunerazione variabile – il raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* da parte degli Amministrativi e del *Top Management*.

Per sua natura, il Piano STI si configura quale sistema di gestione per obiettivi specifici per ciascun destinatario o categoria di destinatari (il c.d. *Management by Objectives* o MBO). Nella definizione degli obiettivi vengono impiegati indicatori economici (quali, ad esempio, Ricavi, Margine di Contribuzione, EBITDA) ovvero specifici parametri utilizzati dal management per monitorare l'andamento della linea di *business* di ciascun destinatario del Piano STI, consolidati o relativi a

specifiche linee di *business*, e altri ulteriori indici di efficienza e di produttività. Una parte non preponderante degli obiettivi assegnati ai destinatari del Piano STI potrà essere collegata a obiettivi qualitativi, il cui raggiungimento viene valutato dal Consiglio di Amministrazione o dalle funzioni aziendali a ciò delegate, inclusi parametri riferiti al Successo Sostenibile.

Il Piano STI può prevedere, altresì, la presenza di obiettivi non finanziari e di obiettivi coerenti con la strategia “ESG” della Società e del Gruppo.

Nell’individuare gli obiettivi specifici di *performance* e i relativi parametri, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto degli Amministratori Indipendenti, tiene conto dell’esigenza di garantire:

- *target* precisi, chiari, obiettivamente misurabili e precedentemente indicati e determinati;
- il coordinamento con la strategia della Società, a livello di Gruppo.

Il Piano STI prevede limiti massimi ai *bonus* erogabili tali da far sì che questi non possano eccedere la soglia determinata annualmente dal Consiglio di Amministrazione, e potrà prevedere meccanismi di pagamento differito di tutti o parte dei *bonus* erogabili, purché entro termini ragionevoli, e, comunque, non oltre l’inizio dell’anno successivo a quello in cui gli stessi sono maturati.

Con riferimento agli obiettivi quantitativi legati alla *performance* economica, l’erogazione dei *bonus* è subordinata al raggiungimento di una determinata soglia degli obiettivi annuali previsti, come di seguito meglio precisato per le varie categorie di beneficiari. Al raggiungimento di tale soglia, laddove applicabile, l’ammontare del *bonus* erogabile varierà proporzionalmente al raggiungimento dell’obiettivo previsto, in modo da collegare la percezione della componente variabile della retribuzione all’effettivo miglioramento degli indicatori di *performance* economica posti come obiettivo dal Consiglio di Amministrazione.

Per gli obiettivi assegnati agli Amministratori Delegati e al Top Management si rinvia al paragrafo 7 della Politica.

### **6.2.2 Long Term Incentive**

Come anticipato, al fine di contribuire a creare valore nel medio-lungo periodo, in un’ottica, altresì, di rafforzamento della fidelizzazione del personale del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto degli Amministratori Indipendenti, in data 8 luglio 2022, ha deliberato di convocare l’Assemblea al fine, tra l’altro, di sottoporre a quest’ultima l’approvazione delle linee guida al Piano di Stock Grant e delle linee guida al Piano di Stock Option (collettivamente, i “**Piani LTI**”), predisposti in linea con le migliori prassi di mercato e in coerenza con gli obiettivi e i programmi della Società e del Gruppo. Il Consiglio di Amministrazione avrà, altresì, la facoltà di implementare Piani LTI di tipo monetario.

L’attribuzione dei benefici è condizionata al decorso di un intervallo temporale adeguato (e, comunque, non inferiore a tre anni), che tenga conto, a esempio, degli obiettivi assegnati e della durata del mandato degli Amministratori, nonché del conseguimento di specifici obiettivi predefiniti in stretta correlazione con *target* di medio-lungo periodo della Società e del Gruppo oppure di specifiche linee di *business*, anche afferenti a singole società controllate.

I Piani LTI possono prevedere, altresì, la presenza di obiettivi non finanziari e di obiettivi coerenti con la strategia “ESG” della Società e del Gruppo.

Nell’individuare gli obiettivi specifici e i relativi parametri, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto degli Amministratori Indipendenti, tiene conto dell’esigenza di garantire:

- *target* precisi, chiari, obiettivamente misurabili e precedentemente indicati e determinati;
- il coordinamento con la strategia della Società e delle Controllate, a livello di Gruppo;
- il raggiungimento di risultati nel medio-periodo;
- il raggiungimento di obiettivi intermedi che siano funzionali a garantire il raggiungimento di un alto valore della Società e delle Controllate, stabile nel tempo.

#### 6.2.2.1 Il Piano di Stock Grant

Il Piano di Stock Grant costituisce uno strumento che, mediante l’attribuzione di strumenti rappresentativi del capitale sociale della Società, in base al raggiungimento di obiettivi di Gruppo e/o personali dei Beneficiari Stock Grant, permette di focalizzare l’attenzione dei Beneficiari Stock Grant verso obiettivi di interesse strategico per la Società, favorendo la loro fidelizzazione ed incentivandone la permanenza.

Il Piano di Stock Grant ha, quindi, per oggetto l’attribuzione gratuita di Diritti di Sottoscrizione (*infra* definiti), che attribuiscono il diritto di ricevere, sempre a titolo gratuito, Azioni ordinarie di Maps al verificarsi di alcuni termini e condizioni. Il Piano di Stock Grant prevede l’assegnazione di massime complessive n. 112.500 Azioni ai Beneficiari Stock Grant.

In particolare, attraverso il Piano di Stock Grant si propone di:

- determinare un rapporto ottimale tra compensi incentivanti basati su strumenti finanziari ed altre componenti della remunerazione;
- aumentare il livello di *retention* aziendale per le risorse ritenute chiave dalla Società in funzione del loro attuale ruolo ovvero delle loro potenzialità future in azienda;
- incentivare i Beneficiari Stock Grant attraverso la programmazione di obiettivi di medio-lungo periodo finalizzati al miglioramento delle *performance* della Società e alla crescita di valore delle Azioni;
- migliorare la competitività della Società sul mercato del lavoro, tramite strumenti remunerativi incentivanti destinati alle risorse chiave di quest’ultima.

Il Piano di Stock Grant è rivolto ai soggetti che, alla data di assegnazione dei Diritti di Sottoscrizione (i “**Diritti di Sottoscrizione**”), risultano (i) Amministratori in carica della Società; (ii) assunti alle dipendenze della Società e/o delle Controllate.

Pertanto, la condizione per la partecipazione al Piano di Stock Grant è il mantenimento del rapporto di (i) amministratore della Società; e (ii) lavoro subordinato con la Società o con le Controllate.

La verifica del raggiungimento di detti Obiettivi sarà disposta dal Consiglio di Amministrazione entro 30 (trenta) giorni successivi all’approvazione del bilancio dell’esercizio 2024.

Contestualmente alla verifica dell'avveramento delle condizioni, il Consiglio di Amministrazione determinerà la percentuale delle Azioni assegnabili ai Beneficiari SG in funzione del raggiungimento dei relativi obiettivi.

Il Piano di Stock Grant avrà termine decorsi 3 anni dalla data in cui il Consiglio di Amministrazione approva il relativo regolamento. L'assegnazione gratuita ai Beneficiari delle Azioni avverrà al raggiungimento degli obiettivi che saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione, in linea con le prassi di mercato per operazioni analoghe.

#### **6.2.2.2 Il Piano di Stock Option**

Il Piano di Stock Option costituisce uno strumento di incentivazione, fidelizzazione e attrazione dei Beneficiari SOP ed è volto a realizzare un diretto coinvolgimento nel processo di creazione di valore della Società da parte di soggetti che ricoprono posizioni determinanti e/o svolgono attività rilevanti per la crescita e lo sviluppo di quest'ultima e, in genere, del Gruppo.

Il Piano di Stock Option mira, in particolare, a promuovere e perseguire i seguenti obiettivi:

- legare la remunerazione complessiva e, in particolare, l'incentivazione delle risorse chiave all'effettivo rendimento della Società e alla creazione di nuovo (e diretto) valore per la Società nel medio periodo;
- orientare le risorse chiave aziendali verso strategie volte al perseguimento di risultati di medio e lungo termine;
- allineare gli interessi delle risorse chiave a quelli degli azionisti e degli investitori;
- introdurre politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali e a incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo;
- sviluppare ulteriormente le politiche di *attraction* verso figure manageriali di talento nel mercato di riferimento, al fine del continuo sviluppo e rafforzamento delle competenze chiave e distintive della Società, anche a livello di Gruppo.

I Beneficiari SOP e il numero complessivo di Opzioni assegnate a ciascuno di loro saranno discrezionalmente e insindacabilmente determinati dal Consiglio di Amministrazione (le "**Opzioni Assegnate**"), tenendo conto, tra l'altro, delle funzioni svolte dal singolo Beneficiario e del relativo contributo allo sviluppo dell'attività del Gruppo. In particolare, il numero di Opzioni assegnate a ciascun Beneficiario sarà stabilito considerando, tra l'altro, i seguenti elementi:

- (i) posizione di ciascun Beneficiario nell'ambito della Società o delle Controllate e relative responsabilità;
- (ii) criticità di *retention*;
- (iii) valore strategico del ruolo di ciascun Beneficiario in relazione ai settori di attività della Società o delle Controllate e relativa capacità di incidere concretamente sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società ovvero del Gruppo;
- (iv) contributo alla creazione di valore della Società ovvero del Gruppo;
- (v) struttura remunerativa prevista per ciascun Beneficiario.

Il Piano prevede l'attribuzione, a titolo gratuito, ai Beneficiari, di complessive n. 337.500 Opzioni per la sottoscrizione di altrettante Azioni (in proporzione, quindi, di n. 1 (una) Azione per Opzione esercitata).

La maturazione delle Opzioni è condizionata da:

- la sussistenza del rapporto del Beneficiario con la Società o con una o più delle Controllate;
- il raggiungimento di obiettivi di Gruppo riconnesso al piano industriale di Maps;
- il raggiungimento da parte del Beneficiario degli obiettivi individuali assegnategli.

Al fine di allineare i benefici conseguiti dal Gruppo con quelli dei Beneficiari, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che una percentuale delle Opzioni Assegnate, in ogni caso, non superiore al 60% del totale delle Opzioni Assegnate al Beneficiario, sia esercitabile da quest'ultimo, all'esito del Periodo di Vesting, al raggiungimento di obiettivi di Gruppo riconnessi al Piano Industriale.

Al fine di incentivare il conseguimento da parte dei Beneficiari dei relativi obiettivi individuali il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che una percentuale delle Opzioni Assegnate, non superiore al 60% delle stesse, sia esercitabile, all'esito del Periodo di Vesting, al raggiungimento di obiettivi individuali.

La percentuale delle Opzioni esercitabili non potrà, comunque, essere superiore al 100% delle Opzioni Assegnate a ciascun Beneficiario.

Il periodo di maturazione delle Opzioni terminerà il 31 dicembre 2024, trascorso il quale le Opzioni potranno essere esercitate dai Beneficiari (il "**Periodo di Vesting**").

La verifica del raggiungimento di detti Obiettivi sarà disposta dal Consiglio di Amministrazione entro 30 (trenta) giorni successivi all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2024, ultimo anno del Periodo di Vesting.

Contestualmente alla verifica dell'avveramento delle condizioni, il Consiglio di Amministrazione determinerà la percentuale delle Opzioni che potranno essere esercitate in funzione del raggiungimento dei relativi Obiettivi (le "**Opzioni Esercitabili**").

Ciascun Beneficiario può esercitare, in tutto o in parte, le Opzioni Esercitabili, salvo diversa e più favorevole determinazione del Consiglio di Amministrazione, nel corso del relativo periodo di esercizio (il "**Periodo di Esercizio**"). Le Opzioni non esercitate nel corso del Periodo di Esercizio decadono automaticamente e, conseguentemente, saranno prive di qualsiasi effetto o validità per il Beneficiario, non attribuendo a esso più alcun diritto nei confronti della Società, ovvero dei suoi amministratori.

## 7 Benefici non monetari

Al fine di assicurare un'offerta remunerativa complessivamente competitiva e allineata alla migliore prassi del mercato, il pacchetto retributivo degli Amministratori Esecutivi, del Consigliere con Deleghe e del *Top Management*, oltre che, in generale, del personale della Società e del Gruppo, può contemplare *benefit* non monetari, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- buoni pasto;
- l'utilizzo di autovetture aziendali ad uso promiscuo;
- polizza sanitarie;
- polizza infortuni;
- polizza sulla vita;
- polizza D&O;
- contributi fondi pensione;
- telefono mobile;
- personal computer;
- altri *benefit*.

## 8 Determinazione della retribuzione per categoria

### 8.1 Amministratori

#### 8.1.1 Benchmark

Al fine di individuare la corretta retribuzione dei membri del Consiglio di Amministrazione sono state esaminate le retribuzioni del *management* operativo delle aziende del settore.

A tale riguardo, il *report* dell'Osservatorio Competenze Digitali 2019 (che esclude dalla propria analisi il *top management* aziendale) individua quali figure di alto livello (i) il "Project Leader IT", con qualifica di dirigente e assimilabile ai *business unit manager* del Gruppo, e (ii) il "Key Account Manager-Dirigente" con qualifica di dirigente assimilabile a *Sales manager* del Gruppo, e i seguenti rispettivi valori retributivi.

Profilo	Retribuzione base Lorda	Retribuzione variabile Lorda	Variabile/ Totale
Key Account Manager-Dirigente	€ 117.049	€ 25.751	18%
Project Leader IT - Dirigente	€ 96.059	€ 18.732	16%

**Tabella 1**

I dati su tali figure sono indicativi dal punto di vista del mercato di riferimento in cui opera il Gruppo, in quanto riferite a figure di alto livello, benché non di *board member*. Partendo da tali dati occorre considerare quanto di seguito descritto.

I dati di Federmanager, stabilmente negli ultimi 10 anni, chiariscono che la retribuzione degli amministratori con deleghe è di circa il 50% superiore alla retribuzione delle figure apicali in ambito commerciale e dei direttori di divisione.

Dall'esame dei dati contenuti nel Database NRG si evince che:

- per i consiglieri esecutivi, la componente retributiva fissa è di circa il 50% del totale della retribuzione;

- se il *manager* ha incarichi esecutivi ma non appartiene al più alto livello di *governance*, la componente retributiva fissa è di circa il 60% del totale della retribuzione;
- più l'impresa è di grandi dimensioni, più aumentano le componenti retributive non fisse. Questo significa che le valutazioni sopra esposte vanno rielaborate per le imprese a bassa capitalizzazione (come Maps), aumentando la percentuale fissa.

## 8.1.2 Amministratori Esecutivi

### 8.1.2.1 Inquadramento

Nelle seguenti indicazioni si ipotizza che l'inquadramento contrattuale dell'Amministratore Delegato e del Presidente sia di amministratore e non di dirigente. Un eventuale inquadramento da dirigente comporta la riduzione degli importi lordi e la rimodulazione dei *benefit*, tenendo conto dei vantaggi e dei maggiori costi connessi all'inquadramento da dirigente.

### 8.1.2.2 Retribuzione fissa

Sulla base dei *benchmark*, il valore della componente fissa lorda per l'Amministratore Delegato e il Presidente dovrebbe essere almeno pari a Euro 165.000.

La retribuzione fissa lorda può essere inferiore fino al -20% rispetto al valore di riferimento, in ragione delle dimensioni dell'azienda di appartenenza.

La componente fissa della retribuzione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato è pari a Euro 180.000 lordi ciascuno.

Il Consiglio di Amministrazione può proporre all'Assemblea di incrementare tale valore in ragione dei seguenti parametri fondamentali su cui si basa la componente fissa:

- del ruolo organizzativo ricoperto;
- delle responsabilità assegnate (tenendo conto anche di cariche all'interno delle società del Gruppo);
- della specializzazione professionale.

Si prevede, altresì, l'assegnazione di un trattamento di fine mandato, mediante un accantonamento annuo compreso tra l'8% e il 20% dalla retribuzione annuale lorda fissa.

Agli Amministratori Esecutivi sono assegnati *benefit* funzionali ad agevolare l'espletamento delle rispettive funzioni e, qualora gli non siano inquadrati come dirigenti, sono assegnate opportune coperture sanitarie, ulteriori rispetto all'assicurazione D&O.

### 8.1.2.3 Retribuzione variabile

La retribuzione variabile è una componente fondamentale della retribuzione complessiva. La componente variabile complessiva degli Amministratori Esecutivi dovrebbe avere un peso pari ad almeno il 25% della remunerazione complessiva e non dovrebbe eccederne il 50%. Può essere composta da Piani STI e Piani LTI (ivi inclusi piani di *stock grant* e di *stock option*). In caso di Piani LTI particolarmente sfidanti, collegati a sostanziali trasformazioni positive del Gruppo, l'intera componente variabile può arrivare al 75% della remunerazione complessiva.

#### 8.1.2.4 Piano STI

Come sopra evidenziato, il Consiglio di Amministrazione può assegnare agli Amministratori Esecutivi particolari obiettivi, coerenti con la Politica, che devono essere conseguiti nell'arco temporale individuato nell'esercizio in cui vengono assegnati o in quello immediatamente successivo.

Il Consiglio di Amministrazione del 5 maggio 2022 ha definito la remunerazione variabile massima di cui al Piano STI, per l'Esercizio 2022, legata al raggiungimento del 100% degli obiettivi, che è pari a:

- Euro 90.000 lordi per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Ing. Marco Ciscato;
- Euro 90.000 lordi per l'Amministratore Delegato, Dott. Maurizio Pontremoli

(Il "Bonus Amministratori Esecutivi").

In particolare, riguardo all'esercizio 2022, il Consiglio di Amministrazione, in data 8 luglio 2022, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per l'Amministratore Delegato, ha definito gli obiettivi su cui è basata l'erogazione della componente variabile del piano STI. In particolare, tale Piano STI prevede un premio monetario collegato a un punteggio di performance *minimo, target 1 e target 2*, pari, rispettivamente, al 15%, al *budget*, e al *budget* maggiorato del 10%, determinato con riferimento al Bonus Amministratori Esecutivi e collegato al raggiungimento di obiettivi riconducibili a due *cluster*: (i) "obiettivi operativi"; e (ii) "obiettivi strategici".

##### a) Presidente del Consiglio di Amministrazione

<i>Driver di performance</i>	Soglia Minima	Target 1	Target 2	Peso%
Obiettivi operativi	20%	50%	100%	60%
	Per valori intermedi interpolazione lineare			
Obiettivi strategici	20%	50%	100%	40%
	Per valori intermedi interpolazione lineare			

##### b) Amministratore Delegato

<i>Driver di performance</i>	Soglia Minima	Target 1	Target 2	Peso%
Obiettivi operativi	20%	50%	100%	60%
	Per valori intermedi interpolazione lineare			
Obiettivi strategici	20%	50%	100%	40%
	Per valori intermedi interpolazione lineare			

### 8.1.2.5 Piani LTI

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato possono beneficiare dei Piani LTI implementati dalla Società. Con riferimento al Piano di Stock Grant e al Piano di Stock Option, il numero massimo, rispettivamente, delle Azioni e delle Opzioni assegnabili agli Amministratori Esecutivi e i relativi obiettivi saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione.

### 8.1.3 Amministratore con Deleghe

#### 8.1.3.1 Inquadramento

Nelle seguenti indicazioni si ipotizza che l'inquadramento contrattuale dell'Amministratore con Deleghe sia di dirigente.

#### 8.1.3.2 Retribuzione fissa

Sulla base dei *benchmark*, il valore di riferimento della componente fissa lorda per l'Amministratore con Deleghe è inferiore in un *range* tra il 10% e il 30% rispetto alla retribuzione fissa lorda degli Amministratori Esecutivi.

Nel caso l'Amministratore con Deleghe sia contrattualmente inquadrato come dirigente della Società o del Gruppo e l'Amministratore Delegato sia contrattualmente inquadrato come amministratore, la differenza con gli Amministratori Esecutivi può variare ulteriormente in diminuzione in un *range* compreso tra il 10% e il 20%, in ragione dei benefici e dei costi totali connessi alla qualifica di dirigente.

La componente fissa della retribuzione del Consigliere con Deleghe, Dott. Gian Luca Cattani, è costituita esclusivamente dalla retribuzione prevista dal rapporto dirigenziale in essere con la Società, pari a Euro 125.000 lordi.

Il Consiglio di Amministrazione può proporre all'Assemblea di incrementare tale valore in ragione dei seguenti parametri fondamentali su cui si basa la componente fissa:

- del ruolo organizzativo ricoperto;
- delle responsabilità assegnate (tenendo conto anche di cariche all'interno delle società del Gruppo);
- della specializzazione professionale.

All'Amministratore con Deleghe sono assegnati *benefit* funzionali ad agevolare l'espletamento delle rispettive funzioni e, qualora gli non sia inquadrati come dirigenti, sono assegnate opportune coperture sanitarie, ulteriori rispetto all'assicurazione D&O.

#### 8.1.3.3 Retribuzione variabile

La retribuzione variabile è una componente fondamentale della retribuzione complessiva. La componente variabile complessiva degli Amministratori esecutivi e del Presidente dovrebbe avere un peso pari ad almeno il 25% della remunerazione complessiva e non dovrebbe eccederne il 40%. Può essere composta da piani STI e piani LTI (ivi inclusi piani di *stock grant* e di *stock option*). In caso di piani LTI particolarmente sfidanti, collegati a sostanziali trasformazioni positive del gruppo, l'intera componente variabile può arrivare al 60% della remunerazione complessiva.

#### 8.1.3.4 Piano STI

Come sopra evidenziato, il Consiglio di Amministrazione può assegnare all'Amministratore con Deleghe particolari obiettivi, coerenti con la Politica, che devono essere conseguiti nell'arco temporale individuato nell'esercizio in cui vengono assegnati o in quello immediatamente successivo.

Il Consiglio di Amministrazione del 5 maggio 2022 ha definito per il Consigliere con Deleghe la remunerazione variabile massima di cui al Piano STI, per l'Esercizio 2022, legata al raggiungimento del 100% degli obiettivi, che è pari a Euro 70.000 (il "Bonus del Consigliere con Deleghe").

Con riferimento all'esercizio 2022, il Consiglio di Amministrazione, in data 8 luglio 2022, ha definito, per il Consigliere con Deleghe, gli obiettivi su cui è basata l'erogazione della componente variabile del piano STI.

In particolare, il Piano STI prevede gli stessi criteri su cui si basa il Piano STI degli Amministratori Esecutivi di cui al precedente paragrafo 8.1.2.4, al quale si rinvia, e determinato sul Bonus del Consigliere con Deleghe.

<i>Driver di performance</i>	Soglia Minima	Target 1	Target 2	Peso%
Obiettivi operativi	20%	50%	100%	80%
	Per valori intermedi interpolazione lineare			
Obiettivi strategici	20%	50%	100%	20%
	Per valori intermedi interpolazione lineare			

#### 8.1.3.5 Piani LTI

Il Consigliere con Deleghe può beneficiare dei Piani LTI implementati dalla Società. Con riferimento al Piano di Stock Grant e al Piano di Stock Option, il numero massimo, rispettivamente, delle Azioni e delle Opzioni assegnabili al Consigliere con Deleghe e i relativi obiettivi saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione.

### 8.2 Dirigenti con Responsabilità Strategica – Business Unit Managers

#### 8.2.1 Benchmark

Il report dell'Osservatorio Competenze Digitali 2019 individua quale figura apicale in ambito *delivery* il "Project Leader IT", la cui *job description* è assimilabile al ruolo svolto nel Gruppo dai *business unit manager*, i quali, tuttavia, a differenza dei "Project Leader IT" hanno una responsabilità complessiva su una unità organizzativa.

Nella Tabella 2 si riporta il quadro retributivo del *Project Leader IT* indicato dal report.

Profilo	Retribuzione base Lorda	Retribuzione variabile Lorda	Variabile/ Totale
Project Leader IT - Dirigente	€ 96.059	€ 18.732	16%

Tabella 2

## **8.2.2 Business Unit Manager con responsabilità strategiche**

Si tratta di un *manager* a cui è affidato il coordinamento operativo di una intera *business unit*. Ricopre, inoltre, funzioni strategiche, in base ad uno o più dei seguenti criteri:

- contribuisce in modo rilevante a definire le linee strategiche attraverso cui opera la propria *business unit*;
- contribuisce in modo rilevante a definire le linee strategiche attraverso cui opera l'intero Gruppo;
- ha competenze di mercato o organizzative, che possono essere sfruttate per il perseguimento degli obiettivi generali del Gruppo.

### **Inquadramento**

Nelle seguenti indicazioni si ipotizza che l'inquadramento contrattuale del Business Unit Manager con responsabilità strategiche sia di dirigente. Un eventuale inquadramento quale quadro comporterebbe l'aumento degli importi lordi riportati, per tenere conto dei vantaggi e dei maggiori costi connessi all'inquadramento da dirigente.

### **Retribuzione fissa**

La retribuzione complessiva del *Business Unit Manager* del Gruppo al quale siano attribuite responsabilità strategiche dovrà auspicabilmente essere in linea con quella del *Project Leader IT*. Il valore di riferimento della retribuzione fissa lorda è pari a Euro 85.000.

La componente fissa può essere aumentata fino a un massimo del 20%, in ragione dei seguenti parametri fondamentali:

- ruolo organizzativo ricoperto;
- responsabilità assegnate (tenendo conto anche di cariche all'interno delle società del gruppo);
- specializzazione professionale.

Devono, inoltre, essere tenuti in considerazione:

- dimensione della *business unit* gestita;
- valore strategico della *business unit*;
- eventuale ruolo anche in ambito *sales* o *R&D*.

Al *Business Unit Manager* con responsabilità strategiche possono essere assegnati *benefit* funzionali ad agevolare l'espletamento delle proprie funzioni, e, nel caso non sia inquadrato come dirigente, opportune coperture sanitarie.

### **Retribuzione variabile**

La retribuzione variabile è una componente fondamentale della retribuzione complessiva. La componente variabile complessiva del *Business Unit Manager* con responsabilità strategiche dovrebbe incidere almeno il 20% sulla remunerazione complessiva e non dovrebbe eccederne il 40%. Può essere composta da piani STI e LTI. In caso di piani LTI particolarmente sfidanti, collegati a

sostanziali trasformazioni positive della *business unit*, l'intera componente variabile può arrivare al 50% della remunerazione complessiva.

Il Business Unit Manager può essere incluso quale Beneficiario SOP e Beneficiario Stock Grant.

### Piano STI

Con riferimento all'esercizio 2022, il Consiglio di Amministrazione, in data 8 luglio 2022, ha definito per il Business Unit Manager (i) una componente variabile della remunerazione di cui al Piano STI legata al raggiungimento del 100% degli obiettivi, pari, complessivamente, a Euro 30.000,00 (il "**Bonus Business Unit Manager**"); e (ii) gli obiettivi su cui è basata l'erogazione della componente variabile del Piano STI.

In particolare, il Piano STI prevede gli stessi criteri su cui si basa il Piano STI degli Amministratori Esecutivi di cui al precedente paragrafo 8.1.2.4, al quale si rinvia, e determinato sul Bonus Business Unit Manager.

<i>Driver di performance</i>	Soglia Minima	Target 1	Target 2	Peso%
Obiettivi operativi	20%	50%	100%	100%
Per valori intermedi interpolazione lineare				

### Piani LTI

Come anticipato, il Business Unit Manager può beneficiare dei Piani LTI implementati dalla Società. Con riferimento al Piano di Stock Grant e al Piano di Stock Option, il numero massimo, rispettivamente, delle Azioni e delle Opzioni assegnabili al Business Unit Manager e i relativi obiettivi saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione.

## 8.3 Sales Managers

### 8.3.1. Benchmark

Il *report* dell'Osservatorio Competenze Digitali 2019 individua quale figura apicale in ambito commerciale il "*Key Account Manager*", la cui *job description* è assimilabile al ruolo svolto nel Gruppo dal *Sales Manager*.

Nella Tabella 3 si riporta il quadro retributivo del *Key Account Manager* indicato nel *report*, distinto a seconda del livello dirigenziale o di quadro.

Profilo	Retribuzione base Lorda	Retribuzione variabile Lorda	Benefit	Costo Azienda base	Costo Azienda Variabile	Tot Costo Annuo	Variabile/ Totale
Key Account Manager-Dirigente	€ 117.049	€ 25.751	Auto	€ 204.631	€ 32.446	€ 237.077	14%
Key Account Manager-Quadro	€ 56.525	€ 10.175	Auto	€ 89.222	€ 13.126	€ 102.348	13%

**Tabella 3**

### **8.3.1 Sales Manager con responsabilità strategiche**

#### **8.3.1.1 Inquadramento**

Nelle seguenti indicazioni si ipotizza che l'inquadramento contrattuale del Sales Manager di dirigente.

#### **8.3.1.2 Retribuzione Fissa**

La retribuzione fissa del *Sales Manager* al quale siano attribuite responsabilità strategiche dovrà essere in linea con quella del *Key Account Manager* e compresa tra quella di *Key Account Manager* quadro e quella di *Key Account Manager* dirigente. Il valore di riferimento della retribuzione fissa lorda è di Euro 80.000.

Tale valore della retribuzione fissa può variare nell'ambito del suddetto *range* in funzione dei parametri fondamentali su cui si basa la componente fissa:

- ruolo organizzativo ricoperto;
- responsabilità assegnate (tenendo conto anche di cariche all'interno delle società del Gruppo);
- specializzazione professionale.

Devono inoltre essere tenuti in considerazione:

- dimensione della *business unit* di cui si gestiscono le vendite;
- valore strategico della *business unit*;
- eventuale ruolo anche in ambito *R&D* e di gestione;
- inquadramento, tenendo conto che a parità di altri fattori, la retribuzione fissa lorda di un dirigente deve essere minore o uguale alla retribuzione fissa lorda di un quadro, in ragione dei benefici insiti nell'inquadramento da dirigente.

Al *Sales Manager* con responsabilità strategiche possono essere assegnati *benefit* per agevolare l'espletamento delle proprie funzioni, e, nel caso non sia inquadrato come dirigente, opportune coperture sanitarie.

Il Sales Manager può essere incluso quale Beneficiario SOP e Beneficiario Stock Grant.

## Piano STI

Con riferimento all'esercizio 2022, il Consiglio di Amministrazione, in data 8 luglio 2022, ha definito per il Sales Manager (i) una componente variabile della remunerazione di cui al Piano STI legata al raggiungimento del 100% degli obiettivi, pari, complessivamente, a Euro 40.000 (il "**Bonus Sales Manager**"); e (ii) gli obiettivi su cui è basata l'erogazione della componente variabile del Piano STI.

In particolare, il Piano STI prevede gli stessi criteri su cui si basa il Piano STI degli Amministratori Esecutivi di cui al precedente paragrafo 8.1.2.4, al quale si rinvia, e determinato sul Bonus Sales Manager.

<i>Driver di performance</i>	Soglia Minima	Target 1	Target 2	Peso%
Obiettivi operativi	20%	50%	100%	100%
	Per valori intermedi interpolazione lineare			

## Piani LTI

Come anticipato, il Sales Manager può beneficiare dei Piani LTI implementati dalla Società. Con riferimento al Piano di Stock Grant e al Piano di Stock Option, il numero massimo, rispettivamente, delle Azioni e delle Opzioni assegnabili al Sales Manager e i relativi obiettivi saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione.

## 9 Valutazione del raggiungimento degli obiettivi

Il raggiungimento degli obiettivi annui e pluriennali relativi agli indicatori utilizzati per l'assegnazione delle retribuzioni variabili, verrà verificato dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto degli Amministratori Indipendenti e della struttura amministrativa della Società.

## 10 Malus e claw-back

Allo stato non sono previsti meccanismi contrattuali che consentono di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, a prescindere dalla responsabilità dell'errore, o nel caso il raggiungimento degli obiettivi sia imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi, posti comunque in essere in violazione delle norme di riferimento e/o in violazione del codice etico aziendale (c.d. meccanismi di *claw-back*). Tali clausole potranno essere introdotte dal Consiglio di Amministrazione, ove ritenuto opportuno.

## 11 Cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Ad oggi, non sono previsti trattamenti speciali, connessi alla cessazione della carica o dell'impiego con i propri Amministratori e gli esponenti del *Top Management*, ulteriori rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento e ferma restando la possibilità che l'Assemblea attribuisca agli amministratori un trattamento di fine mandato.

Con riferimento al premio monetario, hanno diritto a riceverlo, ai termini e alle condizioni stabilite dal Piano STI e/o LTI determinate dal Consiglio di Amministrazione, i beneficiari il cui rapporto di lavoro o l'incarico di amministratore sia in essere al momento dell'erogazione della componente variabile della remunerazione.

I termini e le condizioni di erogazione della componente variabile in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei seguenti principi:

- i. nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro o dell'incarico di Amministratore del beneficiario con la Società prima del termine di erogazione della componente variabile, a seguito di:
  - (a) recesso o revoca esercitati per giusta causa da parte della Società (fatto salvo quanto stabilito al successivo punto v.), o
  - (b) dimissioni del beneficiario, fatto salvo quanto di seguito indicato,il beneficiario decadrà definitivamente dal diritto al premio monetario.

È inteso che il rapporto di lavoro o l'incarico di amministratore si intende cessato prima della data di erogazione della componente variabile maturata – in ragione delle ipotesi *sub* (a) e (b) che precedono – anche nei casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro o dell'incarico di amministratore divengano efficaci successivamente alla data di erogazione della componente variabile maturata per effetto del preavviso contrattualmente previsto o per altra causa di sospensione. È, dunque, espressamente escluso qualsivoglia diritto a ricevere il premio monetario nel corso del periodo di preavviso, che sia o meno lavorato, o durante il periodo di sospensione.

Il beneficiario non avrà diritto alcuno ad essere indennizzato e/o risarcito dalla Società a qualsivoglia titolo e per qualsivoglia ragione in relazione alla decadenza dal diritto a ricevere il premio monetario ai sensi di quanto precede;

- ii. in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il beneficiario potrà mantenere il diritto ad ottenere una quota parte del premio monetario (STI e/o LTI) applicando il criterio "*pro-rata temporis*" sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* effettuata – con riferimento alla data di cessazione del rapporto di lavoro – da parte del Consiglio di Amministrazione, previo parere degli Amministratori Indipendenti, per premi maturati almeno al 50%;
- iii. qualora il beneficiario acceda ad un trattamento pensionistico di vecchiaia, anzianità o invalidità permanente che determini la cessazione del rapporto di lavoro, si applicherà quanto previsto al precedente punto ii.;
- iv. nell'ipotesi di recesso del beneficiario dall'incarico di amministratore della Società, il beneficiario decadrà definitivamente dal diritto di ricevere il premio monetario (STI e/o LTI), fatta salva diversa delibera, adeguatamente motivata, del Consiglio di Amministrazione, su proposta degli Amministratori Indipendenti;
- v. nell'ipotesi di revoca del beneficiario dall'incarico di amministratore della Società in presenza

di giusta causa il beneficiario decadrà definitivamente dal diritto di ricevere il premio monetario (STI e/o LTI). In assenza di giusta causa, il beneficiario manterrà il diritto ad ottenere una quota parte del premio applicando il criterio “*pro-rata temporis*” sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, effettuata – con riferimento alla data di cessazione del rapporto di lavoro – da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta degli Amministratori Indipendenti, per premi maturati almeno al 50%.

La componente variabile della remunerazione prevista per gli Amministratori Esecutivi ai sensi del Piano (STI e/o LTI) in virtù del loro ruolo di Amministratori esecutivi della Società e, pertanto, eventuali compensi da riconoscersi ai sensi del Piano (STI e/o LTI) a seguito dell’interruzione del rapporto con la Società, saranno attribuiti agli stessi in qualità di Amministratori Esecutivi.

Fermo quanto sopra, con specifico riferimento ai beneficiari del Piano (STI e/o LTI) che siano componenti del Consiglio di Amministrazione, nel caso il beneficiario cessi dalla carica per compiuto mandato o per cessazione dell’intero Consiglio di Amministrazione e non venga successivamente nominato almeno come amministratore (anche privo di deleghe) è previsto il pagamento *pro quota* della componente variabile della remunerazione, a condizione che sia rilevabile il raggiungimento di obiettivi intermedi.

Fermo quanto sopra, con specifico riferimento ai beneficiari del Piano (STI e/o LTI, ove approvato) che siano componenti del Consiglio di Amministrazione legati alla Società e/o alle Controllate da un rapporto di lavoro, nel caso il beneficiario cessi dalla carica di Amministratore ma non venga interrotto il rapporto di lavoro dipendente continuerà a beneficiare del Piano a tale titolo.

In caso di decesso del beneficiario del Piano, gli aventi diritto avranno titolo a ricevere, nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dal Consiglio di Amministrazione il premio monetario (STI e/o LTI) rideterminato applicando un criterio *pro rata temporis* che terrà conto del periodo a far data dal quale è avvenuto il decesso del beneficiario.

## **12 Amministratori Indipendenti**

La remunerazione degli Amministratori indipendenti è costituita da compensi fissi e non prevede alcuna componente variabile.

Ai sensi dell’art. 19.1 dello Statuto Sociale, l’Assemblea delibera l’importo del compenso da attribuire singolarmente a ciascun consigliere ovvero l’importo complessivo annuo per l’intero Consiglio di Amministrazione, la cui distribuzione è stabilita dal Consiglio di Amministrazione.

## **13 Collegio sindacale**

In data 28 aprile 2022, l’Assemblea ordinaria degli Azionisti ha deliberato di determinare per la remunerazione del collegio sindacale attualmente in carica un importo complessivo, per ciascun esercizio, pari a (i) Euro 12.000,00 per la carica di Presidente del Collegio sindacale; e (ii) Euro 8.000 per la carica di Sindaco Effettivo.

La remunerazione del Collegio sindacale è commisurata all’impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto, nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

## 14 Deroghe alla Politica

La Società, in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi esclusivamente situazioni in cui la deroga alla Politica si renda effettivamente necessaria e non soltanto meramente opportuna, ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e del Successo Sostenibile della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, si riserva la possibilità di derogare temporaneamente alla Politica.

In particolare, è prevista la possibilità per il Consiglio di Amministrazione, su proposta degli Amministratori Indipendenti, di:

- attribuire ulteriori *bonus*, a fronte di specifiche operazioni e/o incarichi aventi caratteristiche di particolare rilevanza strategica per la Società e/o il Gruppo e in caso di *performance* eccellenti, da valutarsi secondo criteri meritocratici;
- prevedere ulteriori forme di remunerazione fissa al verificarsi di particolari esigenze, di tempo in tempo valutate, anche sulla base dell'ampiezza delle deleghe di tempo in tempo attribuite.

In tali ambiti, con adeguato supporto da parte della Funzione Risorse Umane, nonché con l'eventuale ausilio di esperti terzi e indipendenti, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto degli Amministratori Indipendenti, valutate le circostanze del caso, può approvare eventuali modifiche ai piani di incentivazione finalizzate alla salvaguardia degli obiettivi primari della Società, a livello di Gruppo, e nel rispetto dei diritti dei beneficiari.

Nei casi di deroga alla Politica di remunerazione previsti dal presente paragrafo, la Società applicherà l'*iter* e gli obblighi previsti dalla "Procedura sulle operazioni con parti correlate" adottata dalla Società, anche nel caso in cui ricorra una fattispecie di esenzione (*i.e.* 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, terzo comma, cod. civ., ove la deroga riguardi la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.