



Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti

ai sensi dell'art. 123-ter TUF e dell'art. 84-quater Regolamento Emittenti Consob
redatta secondo l'Allegato 3A, Schemi 7-bis e 7-ter, del Regolamento Emittenti Consob

AMBIENTHESIS S.p.A.

Sede legale in Segrate (MI), Via Cassanese n. 45

Capitale Sociale Euro 48.204.000,00= i.v.

Cod. Fisc. e Registro Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 10190370154

Partita IVA n. 02248000248

Sito Web: www.ambientthesis.it

Esercizio sociale a cui si riferiscono i compensi indicati: **1° gennaio – 31 dicembre 2019**

Data di approvazione della Relazione da parte del CdA: **27 aprile 2020**

La presente relazione viene resa disponibile al pubblico presso la sede legale di Ambientthesis S.p.A., sul sito internet della Società www.ambientthesis.it, nella sezione "Corporate Governance", sia alla voce "Relazioni sulla Remunerazione", sia tra la documentazione afferente all'Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020, nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato IINFO (www.1info.it).

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

INDICE

Glossario	3
Premessa e Riferimenti normativi.....	5
“SEZIONE I” – Politica di Remunerazione.....	8
<i>Premessa.....</i>	<i>8</i>
<i>a) Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica di Remunerazione</i>	<i>9</i>
<i>b) Comitato per la Remunerazione.....</i>	<i>10</i>
<i>c) Intervento di eventuali esperti indipendenti.....</i>	<i>15</i>
<i>d) Finalità e principi della Politica sulla Remunerazione</i>	<i>15</i>
<i>e) Componenti fisse e variabili della remunerazione e politica retributiva seguita con riferimento ai singoli beneficiari</i>	<i>17</i>
<i>f) Benefici non monetari</i>	<i>20</i>
<i>g) Obiettivi di performance in funzione dei quali vengono assegnate le componenti variabili della remunerazione.....</i>	<i>20</i>
<i>h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance.....</i>	<i>22</i>
<i>i) Coerenza della Politica con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società.....</i>	<i>23</i>
<i>j) Termini di maturazione dei diritti ed eventuali sistemi di pagamento differito (clausola di “claw back”)</i>	<i>23</i>
<i>k) Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione</i>	<i>23</i>
<i>l) Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro</i>	<i>23</i>
<i>m) Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche</i>	<i>24</i>
<i>n) Politica retributiva seguita per gli amministratori indipendenti, per la partecipazione a comitati e per lo svolgimento di particolari incarichi</i>	<i>24</i>
<i>o) Riferimento a politiche retributive seguite da altre società.....</i>	<i>24</i>
“SEZIONE II” – Relazione sui Compensi 2019	25
Prima Parte.....	25
Seconda Parte	27
<i>Tabella “A” – Compensi ai componenti del Consiglio di Amministrazione</i>	<i>28</i>
<i>Tabella “B” – Compensi ai componenti del Collegio Sindacale.....</i>	<i>32</i>
<i>Tabella “C” – Partecipazioni detenute.....</i>	<i>34</i>

Glossario

Nella presente relazione, in aggiunta ad altre possibili definizioni in essa contenute, i termini e le espressioni sotto indicati hanno, rispettivamente, il significato di seguito attribuito:

Assemblea: l'Assemblea degli Azionisti di AMBIENTHESIS S.p.A.

Azionisti: gli Azionisti di AMBIENTHESIS S.p.A.

Cod. Civ./ c.c.: il Codice Civile italiano.

Codice di Autodisciplina / Codice: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, disponibile sul sito internet di Borsa Italiana (www.borsaitaliana.it) nell'apposita sezione dedicata al Comitato per la *Corporate Governance*, nella versione attualmente vigente (versione del luglio 2018).

Collegio Sindacale: il Collegio Sindacale di AMBIENTHESIS S.p.A.

Consiglio di Amministrazione / CdA: il Consiglio di Amministrazione di AMBIENTHESIS S.p.A.

Consob: la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.

Comitato per la Remunerazione / Comitato: il Comitato per la Remunerazione di AMBIENTHESIS S.p.A., costituito dal Consiglio al proprio interno ai sensi del Principio 6.P.3 del Codice di Autodisciplina.

Data della Relazione: la data di approvazione della presente relazione da parte del Consiglio di Amministrazione (27 aprile 2020).

Dirigenti con responsabilità strategiche: i dirigenti della Società di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti, ossia che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, funzionalmente individuati dal Consiglio di Amministrazione.

Emittente / Società: AMBIENTHESIS S.p.A. (ATH), con sede legale in Segrate (MI), Via Cassanese n. 45, capitale sociale di Euro 48.204.000,00 interamente versato, suddiviso in n. 92.700.000 azioni aventi un valore nominale di Euro 0,52 cadauna, codice fiscale e numero d'iscrizione nel Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi 10190370154, REA di Milano n. 1415152, quotata nel Mercato Telematico Azionario (MTA) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

Esercizio di riferimento / Esercizio: l'esercizio sociale (1° gennaio – 31 dicembre 2019) a cui si riferisce la Relazione sulla Remunerazione.

Gruppo Ambienthesis / Gruppo: collettivamente, l'Emittente e le società da questo controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.

Regolamento Emittenti Consob (RE): il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 (come successivamente modificato e integrato) concernente la disciplina degli Emittenti.

Politica di Remunerazione / Politica 2020: la Politica in materia di Remunerazione della Società predisposta dal Comitato ed approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 aprile 2020 relativa all'esercizio 2020, descritta nella "Sezione I" della presente relazione.

Relazione sui Compensi Corrisposti nell'esercizio 2019 / Relazione sui Compensi 2019: il riepilogo puntuale dei compensi, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, che hanno composto la remunerazione dei membri degli organi di amministrazione e controllo, descritti ed elencati nella "Sezione II" della presente relazione.

Relazione sulla Remunerazione / Relazione: la presente relazione sulla remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 aprile 2020 su proposta del Comitato.

Società di Revisione: la società incaricata della revisione legale del bilancio di AMBIENTHESIS S.p.A.

Testo Unico della Finanza / TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, "*Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, ai sensi degli articoli 8 e 21 della legge 6 febbraio 1996, n. 52*", come successivamente modificato e integrato.

Premessa e Riferimenti normativi

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti (di seguito, anche, la “**Relazione sulla Remunerazione**” o, più semplicemente, la “**Relazione**”) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 aprile 2020 su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Essa è stata predisposta ai sensi dei vigenti obblighi normativi e regolamentari di cui, rispettivamente, all’articolo 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza – TUF), come in particolare modificato e integrato dall’articolo 3 del Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49¹, e all’articolo 84-quater del Regolamento concernente la disciplina degli Emittenti, adottato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni (Regolamento Emittenti – RE), secondo gli Schemi 7-bis e 7-ter del relativo Allegato 3A.

Nella sua stesura si è altresì tenuto conto delle raccomandazioni in materia di remunerazione contenute nel vigente Codice di Autodisciplina² delle società quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* (quest’ultimo promosso da Borsa Italiana e rappresentativo dell’imprenditoria nazionale e dei partecipanti ai mercati) a cui Ambienthesis S.p.A. aderisce.

Per quanto riguarda, in special modo, il quadro normativo primario e secondario di riferimento in base al quale è avvenuta la predisposizione della Relazione, giova sottolineare che, ai sensi del D.Lgs. n. 49/2019 (art. 7, comma 2, lett. b)), le nuove disposizioni previste dall’articolo 123-ter del TUF si applicano “*alle relazioni sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti da pubblicare in occasione delle assemblee di approvazione dei bilanci relativi agli esercizi finanziari aventi inizio a partire dal 1° gennaio 2019*” e che, viceversa, continuano al momento ad applicarsi le previgenti disposizioni regolamentari in materia, fintantoché Consob non avrà adottato le modifiche della propria regolamentazione per completare il processo di attuazione della Direttiva SHRD 2 richiamata nella nota n. 1.

Sul punto si segnala che, in data 31 ottobre 2019, Consob ha pubblicato un documento per la consultazione avente ad oggetto, *inter alia*, alcune proposte di modifica sia dell’articolo 84-quater del Regolamento Emittenti, sia dello Schema 7-bis dell’Allegato 3A del Regolamento medesimo. Tuttavia, alla data di approvazione della Relazione tale procedura consultiva non risulta ultimata; in conseguenza di ciò, le modifiche alle disposizioni applicabili in materia concernenti il Regolamento Emittenti non sono ancora state adottate³.

¹ Le modifiche all’art. 123-ter del TUF ad opera del sopra citato D.Lgs. n. 49/2019 sono il risultato del recepimento nell’ordinamento italiano della Direttiva (UE) 2017/828 (c.d. “Shareholder Rights II” – “SHRD 2”), che modifica la Direttiva 2007/36/CE relativa all’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti.

² Il Codice di Autodisciplina attualmente vigente è stato approvato nel luglio 2018. Il nuovo Codice di Corporate Governance sarà applicabile a partire dal primo esercizio che inizierà successivamente al 31 dicembre 2020.

³ Più specificamente, alla data di approvazione della Relazione non risultano adottate da Consob le modifiche al Regolamento Emittenti e allo Schema 7-bis dell’Allegato 3A relative: (i) alle informazioni da includere nella prima sezione della relazione e alle caratteristiche della politica sulla remunerazione, le quali, secondo quanto (*continua*)

Stante quanto sopra, la Relazione è stata pertanto redatta in conformità al vigente Schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, nonché tenendo conto delle modifiche apportate all'articolo 123-ter del TUF al momento già applicabili.

Ai sensi dalle richiamate fonti normative, la Relazione si articola in due distinte sezioni:

- La “Sezione I” illustra, come previsto dall'articolo 123-ter, terzo comma, del TUF, la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione riferita all'esercizio 2020 (la “**Politica di Remunerazione**”, indicata anche “**Politica 2020**”), oggetto di deliberazione vincolante da parte dell'Assemblea degli Azionisti, concernente:
 - i. i principi e le finalità della Politica di Remunerazione della Società per ciò che attiene la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, distinguendo tra Amministratori esecutivi e non esecutivi, dei membri del Collegio Sindacale (fermo restando quanto previsto al riguardo dall'art. 2402 c.c.) e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
 - ii. le procedure utilizzate per l'adozione e la concreta attuazione della politica medesima.
- La “Sezione II” riporta, come previsto dall'articolo 123-ter, quarto comma, del TUF, nella prima parte, le singole voci che hanno composto la remunerazione dei membri degli organi di amministrazione e controllo⁴, evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione della Società stessa relativa all'esercizio di riferimento (esercizio 2019), e, nella seconda parte, attraverso le apposite tabelle allegate, elenca analiticamente i relativi compensi corrisposti a tali soggetti nell'esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, tanto da Ambienthesis S.p.A., quanto dalle proprie società controllate e collegate (si veda “Sezione II”, tabelle “A” e “B”).

A differenza della “Sezione I”, tale seconda sezione (“**Relazione sui Compensi Corrisposti nell'esercizio 2019**” o “**Relazione sui Compensi 2019**”) è oggetto di deliberazione non vincolante da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

Si evidenzia che, ai sensi dell'articolo 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti, nella tabella “C” della “Sezione II”, predisposta secondo lo Schema 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti medesimo, sono indicati i dati relativi alle eventuali partecipazioni in Ambienthesis S.p.A., e in società da questa controllate, detenute dai soggetti sopra richiamati, dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

(segue) disposto dall'art. 123-ter, comma 7, del TUF, saranno adottate in conformità all'art. 9-bis della Direttiva 2007/36/CE, nonché nel rispetto di quanto previsto anche dal paragrafo 3 della Raccomandazione 2004/913/CE e dal paragrafo 5 della Raccomandazione 2009/385/CE; (ii) alle informazioni da includere nella seconda sezione della relazione, da adottarsi nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9-ter della Direttiva 2007/36/CE.

⁴ La Società non ha al momento individuato né Direttori Generali, né Dirigenti con responsabilità strategiche.

Come già sopra ricordato, in applicazione dell'articolo 123-ter, commi 3-ter e 6, del TUF, l'Assemblea degli Azionisti – che si terrà anche mediante mezzi di telecomunicazione e convocata, presso la sede legale della Società, sita a Segrate (MI) in Via Cassanese n. 45, in prima convocazione per il giorno 21 maggio 2020 alle ore 15.00 ed occorrendo, in eventuale seconda convocazione, per il giorno 25 maggio 2020, stessi ora e luogo – sarà chiamata a deliberare:

- con voto vincolante, in senso favorevole o contrario, sulla Politica di Remunerazione di cui alla “Sezione I” della Relazione sulla Remunerazione;
- con voto non vincolante, in senso favorevole o contrario, sulla Relazione sui Compensi Corrisposti nell'esercizio 2019 di cui alla “Sezione II” della Relazione sulla Remunerazione.

Si precisa che, qualora la convocata Assemblea degli Azionisti non approvasse la Politica di Remunerazione, la Società continuerà a corrispondere le remunerazioni secondo la politica vigente.

In conformità alle disposizioni del Regolamento Consob n. 17221/2010 in materia di Operazioni con Parti Correlate, l'adozione e la definizione della Politica di Remunerazione di cui alla Relazione, attuata con il diretto coinvolgimento del Comitato (costituito da Amministratori a maggioranza indipendenti), e la sottoposizione della stessa al voto vincolante dell'Assemblea esonerano le delibere in materia di remunerazione degli Amministratori, e degli eventuali Dirigenti con responsabilità strategiche, dall'applicazione delle procedure previste dalle suddette disposizioni Consob in materia di Parti Correlate.

Qualora la Società, nel corso dell'esercizio 2020, intendesse derogare alle disposizioni previste dalla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea, tali deroghe saranno soggette alla procedura adottata dalla Società in materia di operazioni tra Parti Correlate.

Si fa presente, da ultimo, che la Relazione viene messa a disposizione del pubblico, nei termini di legge previsti (ovvero almeno ventuno giorni prima rispetto alla data dell'Assemblea degli Azionisti), presso la sede legale di Ambienthesis S.p.A., sul sito internet www.ambienthesis.it, all'interno della sezione “Corporate Governance”, alla voce “Relazioni sulla Remunerazione” ed alla voce “Assemblee degli Azionisti” (anno 2020), nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato “1INFO”, consultabile all'indirizzo internet www.1info.it.

Ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 8-bis, del TUF, si dà infine atto che la Società di Revisione EY, società incaricata della revisione legale del bilancio di AMBIENTHESIS S.p.A., ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte degli Amministratori della “Sezione II” della Relazione.

“SEZIONE I” – Politica di Remunerazione

Premessa

Alla Data della Relazione sono in corso di recepimento nell’ordinamento italiano le previsioni della Direttiva (UE) 2017/828 (c.d. “Shareholder Rights II” - “SHRD 2”)⁵ che potrebbero determinare ulteriori significative novità anche per ciò che riguarda le politiche di remunerazione degli Emittenti. In considerazione di ciò, il Consiglio di Amministrazione ha adottato la Politica di Remunerazione esclusivamente con riferimento all’esercizio 2020, riservandosi di valutare, non appena disponibile l’aggiornamento della suddetta normativa regolamentare, il relativo impatto sull’impianto della Politica di Remunerazione e procedere ad una eventuale revisione della medesima.

La Politica 2020 prevede, quale principale cambiamento rispetto a quella che è stata applicata dalla Società negli esercizi precedenti, la previsione e introduzione di componenti variabili, sia di breve, sia di medio-lungo termine, nella remunerazione degli Amministratori esecutivi muniti di particolari cariche, con indicazione puntuale della relativa quantificazione di ciascuna di esse nell’ambito della retribuzione complessiva.

Stante ciò, la Politica di Remunerazione non contempla più solo componenti di natura fissa, ma anche componenti di natura variabile, determinate sulla base di chiari ed intellegibili criteri di *performance*, questi ultimi stabiliti in funzione di obiettivi di tipo finanziario e non finanziario.

Ulteriore elemento di novità è rappresentato dall’introduzione di un cosiddetto gettone di presenza da attribuirsi agli Amministratori facenti parte dei Comitati endoconsiliari per ogni loro partecipazione alle riunioni dei Comitati medesimi⁶.

Come già evidenziato nella premessa all’intero documento, la Politica di Remunerazione è soggetta alla deliberazione vincolante dell’Assemblea degli Azionisti convocata, in prima convocazione, per il 21 maggio 2020 ed occorrendo, in eventuale seconda convocazione, per il 25 maggio 2020.

Qualora la convocata Assemblea non approvasse la Politica di Remunerazione, la Società continuerà a corrispondere le remunerazioni in conformità alla politica vigente.

Ogni variazione di carattere sostanziale che dovesse essere apportata alla Politica di Remunerazione approvata dovrà essere sottoposta all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti.

⁵ Si veda in proposito anche quanto indicato alla nota n. 1.

⁶ Si precisa che, nel caso in cui nello stesso giorno si svolgano più riunioni, ad ogni Amministratore presente verrà attribuito un unico gettone di presenza.

Si ricorda che la politica in materia di remunerazione attualmente vigente era stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, nella riunione del 9 marzo 2012.

Si segnala, infine, che le successive informazioni di dettaglio attinenti a questa sezione del documento sono fornite per singoli punti, secondo lo specifico elenco proposto a tal fine dallo Schema 7-bis di cui al summenzionato Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

a) Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica di Remunerazione

Gli organi sociali coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica sono il Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea degli Azionisti, mentre quelli responsabili della verifica della corretta attuazione della Politica medesima sono il Comitato per la Remunerazione e il Collegio Sindacale.

Ciascun organo sociale interviene nel processo secondo le rispettive competenze, stabilite in conformità alle disposizioni di legge o di regolamento vigenti, nonché tenendo conto delle raccomandazioni al riguardo stabilite nel Codice di Autodisciplina.

Con esclusivo riferimento alla Politica ed alla Relazione sulla Remunerazione, i compiti e le attribuzioni in capo a ciascuno degli organi sociali testé citati sono distintamente riepilogati di seguito:

– Consiglio di Amministrazione

Al Consiglio di Amministrazione spetta:

- costituire al proprio interno un Comitato per la Remunerazione, attribuendo al medesimo le relative funzioni;
- determinare, previo parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari incarichi, a seguito di specifica proposta formulata in tal senso dal Comitato per la Remunerazione;
- definire gli obiettivi e approvare i risultati aziendali ai fini dei piani di *performance* ai quali è connessa la determinazione della componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi;
- approvare, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, la Politica, dando poi corretta attuazione alla medesima, con il supporto, in tal senso, da parte del Comitato;
- approvare la Relazione;
- sottoporre all'Assemblea degli Azionisti, con cadenza annuale, la Relazione sulla Remunerazione, contenente sia la sezione che descrive la politica adottata in materia di

remunerazione, sia la sezione sui compensi corrisposti riferita all'esercizio oggetto della Relazione medesima;

- predisporre gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari di cui all'articolo 114-bis del TUF, sottoponendo all'Assemblea degli Azionisti la relativa approvazione.

– Comitato per la Remunerazione

In conformità allo Schema 7-bis incluso nell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, la descrizione delle mansioni spettanti al Comitato per la Remunerazione è svolta alla successiva **lettera b)**.

– Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti è chiamata a:

- determinare il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, numero 3, del Codice Civile;
- esprimere un voto vincolante, in senso favorevole o contrario, sulla "Sezione I" della Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'articolo 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF;
- esprimere un voto non vincolante, in senso favorevole o contrario, sulla "Sezione II" della Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del TUF;
- deliberare sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari di cui all'articolo 114-bis del TUF.

– Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari incarichi, verificando la coerenza delle proposte medesime con quanto indicato nella Politica.

Eventuali scostamenti da quanto previsto dalla Politica limitatamente alla determinazione della remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari incarichi ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono preventivamente valutati dal Comitato per la Remunerazione e, nel caso, approvati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale.

b) Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione in conformità a quanto previsto in tal senso dal Codice di Autodisciplina, è costituito da tre membri.

Più in particolare, dal 1° gennaio 2019 al 27 maggio 2019 (data della precedente Assemblea degli Azionisti) hanno fatto parte del Comitato per la Remunerazione i seguenti Consiglieri:

- Avv. Paola Margutti, Consigliere non esecutivo indipendente (Presidente del Comitato),
- Avv. Susanna Pedretti, Consigliere non esecutivo indipendente,
- Dott. Franco Castagnola, Consigliere non esecutivo.

Tale conformazione del Comitato per la Remunerazione era stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 9 agosto 2017.

Al riguardo si ricorda che il Dott. Franco Castagnola era subentrato all'Avv. Giovanni Mangialardi (anch'egli Consigliere non esecutivo), il cui incarico di membro del Comitato si era concluso in concomitanza dell'Assemblea del 26 maggio 2017. In considerazione di ciò, per un periodo di tempo successivo al 26 maggio 2017 il Comitato è stato dunque composto dai soli due Consiglieri non esecutivi indipendenti Avv. Paola Margutti e Avv. Susanna Pedretti, la prima in qualità di Presidente e la seconda in veste di componente, ambedue in possesso delle necessarie competenze in materia di politiche retributive.

Per quanto quella conformazione del Comitato risultasse pienamente conforme alle disposizioni in tema di istituzione e funzionamento dei Comitati endoconsiliari statuite dal Codice, il cui criterio applicativo 4.C.1, alla lettera a), prevede espressamente che *“negli emittenti il cui consiglio di amministrazione è composto da non più di otto membri, i comitati possono essere composti da due soli consiglieri, purché indipendenti”*⁷, ad esito di opportune valutazioni il Consiglio ha comunque ritenuto appropriato integrare la composizione del Comitato ripristinando in 3 il numero dei suoi componenti, allo scopo di continuare ad uniformarsi alla migliore *best practice* applicabile in merito, ragione per cui, in occasione della menzionata riunione del 9 agosto 2017, il Consiglio ha pertanto provveduto a designare quale terzo membro del Comitato il Dott. Franco Castagnola.

A seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione avvenuto in occasione della citata scorsa Assemblea degli Azionisti (rinnovo avvenuto sulla base della lista di maggioranza in cui il nominativo del Dott. Franco Castagnola non era più presente), il Consiglio di Amministrazione ha successivamente proceduto, in data 12 giugno 2019, a rinominare i comitati endoconsiliari, tra cui, quindi, anche il Comitato per la Remunerazione, confermando, nei rispettivi ruoli, l'Avv. Paola Margutti e l'Avv. Susanna Pedretti e nominando l'Avv. Giovanni Mangialardi, in sostituzione del Dott. Franco Castagnola, quale terzo componente del Comitato medesimo.

Stante ciò, la composizione del Comitato per la Remunerazione al 31 dicembre 2019 (data di chiusura dell'esercizio di riferimento), nonché alla data della presente Relazione, risulta essere:

- Avv. Paola Margutti, Consigliere non esecutivo indipendente (Presidente del Comitato),
- Avv. Susanna Pedretti, Consigliere non esecutivo indipendente,
- Avv. Giovanni Mangialardi, Consigliere non esecutivo.

⁷ Si ricorda che l'Assemblea degli Azionisti del 27 maggio 2016 aveva determinato in 7 il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione eletto per il triennio 2016-2018.

Le due tabelle sottostanti forniscono, per l'esercizio di riferimento, una rappresentazione sintetica di come si è modificata la composizione del Comitato per la Remunerazione.

Composizione del Comitato per la Remunerazione durante l'esercizio di riferimento (1/1 – 27/05)

Componenti	Anno di nascita	Data di prima nomina (1)	In carica dal	In carica fino a	Lista M/m (2)	Esec.	Non Esec.	Indip. da Codice	Indip. da TUF	Presenze (3)	Numero altri incarichi (4)
Paola Margutti	1967	28 mag 2013	27 mag 2016	Bilancio 31.12.2018	M		X	X	X	1/1	0
Susanna Pedretti	1977	28 mag 2013	27 mag 2016	Bilancio 31.12.2018	M		X	X	X	1/1	2
Franco Castagnola	1951	24 apr 2007	27 mag 2016	Bilancio 31.12.2018	M		X			1/1	0

Composizione del Comitato per la Remunerazione durante l'esercizio di riferimento (12/6 – 31/12)

Componenti	Anno di nascita	Data di prima nomina (1)	In carica dal	In carica fino a	Lista M/m (2)	Esec.	Non Esec.	Indip. da Codice	Indip. da TUF	Presenze (3)	Numero altri incarichi (4)
Paola Margutti	1967	28 mag 2013	27 mag 2019	Bilancio 31.12.2021	M		X	X	X	2/2	0
Susanna Pedretti	1977	28 mag 2013	27 mag 2019	Bilancio 31.12.2021	M		X	X	X	2/2	2
Giovanni Mangialardi	1969	27 apr 2010	27 mag 2019	Bilancio 31.12.2021	M		X			1/2	0

(1) Per "data di prima nomina" di ciascun amministratore si intende la data in cui l'amministratore è stato nominato per la prima volta (in assoluto) nel Consiglio di Amministrazione.

(2) In questa colonna è indicato:

- a) M/m a seconda che il soggetto, in occasione dell'Assemblea degli Azionisti che ha nominato il Consiglio di Amministrazione, sia stato eletto dalla lista di maggioranza (M) o di minoranza (m);
- b) se non è stato rispettato il voto di lista.

(3) In questa colonna è indicata la partecipazione dei singoli amministratori alle riunioni del Comitato (n. di riunioni a cui il soggetto interessato ha preso parte rapportato al n. complessivo delle riunioni a cui avrebbe potuto partecipare).

(4) In questa colonna è indicato il numero di incarichi di amministratore o sindaco ricoperti dal soggetto interessato in altre società quotate in mercati regolamentati, anche esteri, in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni.

Durante l'esercizio 2019, il Comitato per la Remunerazione si è riunito in tre circostanze, e precisamente in data 11 aprile, per l'esame della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2018, posta poi all'approvazione del Consiglio di Amministrazione tenutosi il giorno successivo, in data 6 novembre, per una prima disamina del già citato documento di consultazione pubblicato da Consob⁸ avente ad oggetto, *inter alia*, alcune proposte di modifica sia dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti, sia dello Schema 7-*bis* dell'Allegato 3A del Regolamento

⁸ Si veda quanto indicato a pag. 5 e 6 della presente Relazione.

medesimo, e da ultimo in data 4 dicembre, per l'analisi dell'opportunità di remunerare con un eventuale compenso aggiuntivo gli amministratori investiti di incarichi specifici.

Le riunioni del Comitato sono oggetto di regolare verbalizzazione.

In virtù del fatto che, nel corso dell'esercizio di riferimento, le figure all'interno del Consiglio con distinti poteri di gestione sono risultate essere solo quelle del Presidente e dell'Amministratore Delegato e tenuto altresì conto che durante l'arco di tempo in questione la carica di Amministratore Delegato è sempre rimasta in capo al Sig. Damiano Belli - confermato, quale Consigliere, dall'Assemblea degli Azionisti del 27 maggio e, quale Amministratore Delegato, dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in pari data - mentre quella di Presidente è sempre stata ricoperta dal Dott. Giovanni Bozzetti - confermato, quale Consigliere e Presidente, dalla menzionata Assemblea degli Azionisti del 27 maggio - il Comitato, stabilito di mantenere un compenso addizionale in termini fissi per l'esercizio 2019, ha perciò deliberato di proporre al Consiglio di Amministrazione di attribuire ai due amministratori che hanno rivestito particolari incarichi un emolumento addizionale per l'esercizio di riferimento declinato come segue:

- al Sig. Damiano Belli un compenso aggiuntivo lordo annuo pari a 10.000,00 Euro in virtù della carica di Amministratore Delegato;
- al Dott. Giovanni Bozzetti un compenso aggiuntivo lordo annuo pari a 60.000,00 Euro in virtù della carica di Presidente esecutivo.

In merito si puntualizza che:

- al pari di quanto avvenuto con riferimento agli scorsi esercizi, anche per l'anno 2019 la carica di Amministratore Delegato è stata remunerata con un emolumento addizionale lordo annuo di 10.000,00 Euro;
- al pari di quanto avvenuto con riferimento all'esercizio 2018, anche per l'anno 2019 la carica di Presidente è stata remunerata con un emolumento addizionale lordo annuo di 60.000,00 Euro, in considerazione del ruolo esecutivo mantenuto e svolto dal Presidente, in particolare per ciò che attiene alla specifica delega attribuitagli dal Consiglio nell'ambito dell'internazionalizzazione delle attività di business della Società.
- nel Consiglio di Amministrazione attualmente in carica (eletto, come già ricordato, dall'Assemblea degli Azionisti del 27 maggio 2019) a nessun Amministratore è stato al momento conferito l'incarico di Vice-Presidente.

Il Comitato per la Remunerazione svolge funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva, oltreché di verifica della corretta applicazione dei contenuti della Politica.

Più specificamente, in conformità a quanto raccomandato in tal senso anche dall'articolo 6 del Codice, al Comitato per la Remunerazione spettano i compiti sotto elencati:

- proporre al Consiglio di Amministrazione la Politica per la Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica, avvalendosi, a tal fine, delle informazioni fornite dagli Amministratori investiti di particolari incarichi;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono specifiche cariche, nonché per ciò che concerne la fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare l'applicazione delle decisioni assunte in tale ambito dal Consiglio di Amministrazione, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* ai quali è connessa la determinazione della componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi;
- esprimere pareri preventivi e non vincolanti riguardo alle figure da riconoscere e qualificare come aventi responsabilità strategiche, sulla base delle informazioni e dei dati forniti dalle competenti funzioni aziendali;
- sottoporre a valutazione periodica la coerenza della remunerazione prevista per gli eventuali Dirigenti con Responsabilità Strategiche con i principi esplicitati nella Politica;
- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito all'adozione delle politiche retributive e/o dei sistemi di incentivazione applicabili anche agli amministratori, dirigenti e dipendenti nell'ambito del Gruppo;
- formulare pareri e proposte in merito ad eventuali piani di *stock option* e di assegnazione di azioni o relativamente ad altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni, suggerendo anche gli obiettivi connessi alla concessione di tali benefici ed i criteri di valutazione del raggiungimento di tali obiettivi, nonché monitorando l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani eventualmente approvati dall'Assemblea su proposta del Consiglio.

Per quanto attiene, invece, alle modalità operative concretamente seguite, il Comitato per la Remunerazione:

- si riunisce periodicamente con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie attività;
- ha facoltà di accedere alle informazioni aziendali che ritiene rilevanti per lo svolgimento della propria attività;
- cura la predisposizione dei documenti da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- fornisce al Consiglio di Amministrazione adeguato riscontro sull'attività da esso condotta;
- redige appositi verbali delle riunioni tenute.

Nello svolgimento della propria attività, il Comitato per la Remunerazione ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali ritenute necessarie per l'esecuzione dei compiti ad esso spettanti, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Gli Amministratori si astengono dal partecipare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte da sottoporre al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Si precisa, inoltre, che al Comitato per la Remunerazione non sono state destinate risorse finanziarie, in quanto lo stesso si avvale, per l'assolvimento dei compiti che gli competono, dei mezzi e delle strutture aziendali della Società.

Tutti e tre gli attuali componenti del Comitato, ossia il Presidente Avv. Paola Margutti e i membri Avv. Susanna Pedretti e Avv. Giovanni Mangialardi, rimarranno in carica sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021.

c) *Intervento di eventuali esperti indipendenti*

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione, il Comitato non ha ritenuto necessario avvalersi di esperti indipendenti.

d) *Finalità e principi della Politica sulla Remunerazione*

Il processo che ha portato alla definizione della Politica, all'interno del quale hanno rivestito un ruolo centrale, da un lato, il Comitato per la Remunerazione e, dall'altro, il Consiglio di Amministrazione, è stato improntato a criteri di chiarezza, trasparenza ed efficace gestione di possibili conflitti di interesse, fattori che la Società riconosce come fondamentali per una corretta *governance*, in relazione a tutti i livelli aziendali, della tematica della remunerazione.

In linea con le raccomandazioni contenute nel Codice, la finalità prioritaria sottostante alla Politica è quella di poter garantire alla Società un *management* dotato delle necessarie qualità professionali e manageriali per il proficuo perseguimento degli scopi sociali.

Il principio cardine sul quale si fonda l'intera Politica consiste nella volontà di allineare sempre gli interessi propri del *management* con l'imprescindibile obiettivo della creazione di valore per gli Azionisti, facendo sì che tale obiettivo possa risultare sostenibile in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo. In questo senso, l'impostazione di base attribuita alla Politica è dunque rivolta, per un verso, a ridurre comportamenti eccessivamente orientati al rischio e scoraggiare iniziative che si dimostrino focalizzate solo su risultati di breve temine e, per l'altro, a consentire un approccio flessibile all'incentivazione variabile.

In particolare, la valutazione dei compensi spettanti ai soggetti destinatari della Politica viene effettuata tenendo conto sia dell'effettivo impegno richiesto ad ognuno di essi, sia delle inerenti responsabilità, nonché dell'esigenza, quest'ultima di portata più generale, legata alla salvaguardia

del principio di perequazione tra tutti gli emolumenti riconosciuti nell'ambito del Gruppo Ambienthesis. Relativamente a ciascun soggetto, infatti, la suddetta valutazione viene condotta avendo riguardo ad elementi specifici ben determinati, quali, ad esempio, il ruolo aziendale ricoperto, da valutarsi sotto il profilo delle connesse complessità e responsabilità, l'ampiezza e il contenuto delle deleghe conferite, l'esperienza e la capacità dimostrate, la qualità complessiva del contributo fornito, il tutto con riferimento anche all'evoluzione nel tempo dell'assetto organizzativo della Società.

Nel rispetto dei summenzionati principi posti a base della Politica e per il perseguimento delle finalità dalla stessa previste, sono dunque stati previsti e disciplinati anche sistemi di incentivazione variabile di breve e medio-lungo termine da assegnarsi agli Amministratori investiti di particolari cariche e/o esecutivi.

Proprio in relazione alle componenti di natura fissa e variabile della remunerazione, la Politica è conforme, secondo quanto previsto in tal senso anche dal Codice di Autodisciplina, ai seguenti specifici criteri:

- la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società;
- la componente fissa deve essere tale da remunerare la prestazione del soggetto interessato qualora la componente variabile non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati;
- sono previsti limiti massimi per le componenti variabili, sia di breve che di medio-lungo termine, della retribuzione;
- il conseguimento delle suddette componente variabili è condizionato al raggiungimento degli obiettivi di *performance* prestabiliti;
- gli obiettivi di *performance* sono:
 - i. per quanto riguarda la componente variabile di breve periodo, connessi al raggiungimento di predefiniti *target* aziendali annuali quantitativi;
 - ii. per quanto riguarda la componente variabile di medio-lungo periodo, connessi direttamente alla strategia di medio-lungo termine della Società;
 - iii. misurabili, con indicatori chiari e ben determinati, realistici e definiti temporalmente.
- previsione, tramite uno specifico regolamento del sistema di incentivazione, di opportuni meccanismi di *claw-back* che consentano di richiedere la restituzione del premio erogato qualora esso sia stato determinato sulla base di dati alterati o che si siano manifestati errati o, comunque, in caso di comportamenti illeciti, dolosi o di colpa grave da parte del beneficiario.

Il cosiddetto sistema “*management by objectives*” della Politica (“MBO”) prevede l’attribuzione di un compenso variabile di breve termine legato al conseguimento degli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato.

Si precisa che nell’esercizio 2019 non sono state apportate modifiche alla Politica previgente.

e) Componenti fisse e variabili della remunerazione e politica retributiva seguita con riferimento ai singoli beneficiari

Le componenti fisse e variabili della remunerazione così come declinate nella Politica differiscono a seconda dei soggetti a cui si riferiscono.

e.1) – Politica retributiva per gli Amministratori

All’interno del Consiglio di Amministrazione della Società è possibile distinguere tra Amministratori esecutivi, Amministratori non esecutivi, ossia che non risultano titolari di deleghe individuali di funzione gestoria, e Amministratori non esecutivi e indipendenti.

Sulla base della delibera assunta dall’Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 27 maggio 2019, in occasione della quale è stato nominato l’attuale Consiglio di Amministrazione composto da 7 membri, il compenso annuale lordo complessivo spettante a quest’ultimo, per l’intero triennio 2019/2021 di permanenza in carica, è stato posto pari a 70.000,00 Euro.

Al riguardo si indica poi che il Consiglio di Amministrazione tenutosi immediatamente dopo la citata Assemblea ha provveduto a ripartire in maniera uniforme tra i Consiglieri il suddetto compenso complessivo, attribuendo pertanto ad ognuno di essi un emolumento lordo in ragione d’anno pari a 10.000,00 Euro.

A ciascun Amministratore facente parte dei Comitati endoconsiliari (*i.e.* Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e Comitato per la Remunerazione) è inoltre prevista l’attribuzione di un gettone di presenza, pari a 100,00 Euro, per ogni partecipazione alle riunioni dei Comitati medesimi⁹.

Ai sensi dell’art. 25 dello Statuto sociale, tutti i Consiglieri hanno infine diritto al rimborso delle spese sostenute per l’espletamento del mandato.

La Politica, inoltre, non prevede componenti della remunerazione rappresentate da azioni, opzioni o altri strumenti finanziari, come pure non prevede piani di incentivazione a base azionaria.

– *Amministratori esecutivi investiti di particolari incarichi* (*Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato*)

La Politica di Remunerazione prevede per gli Amministratori esecutivi, nella fattispecie per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per l’Amministratore Delegato, sia un compenso

⁹ Si precisa che, nel caso in cui nello stesso giorno si svolgano più riunioni, ad ogni Amministratore che risulti presente verrà attribuito un unico gettone di presenza.

fisso, sia un compenso variabile legato al raggiungimento di obiettivi di *performance* o risultati o prestazioni di particolare rilevanza strategica. La remunerazione deve essere adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

La retribuzione complessiva per gli Amministratori esecutivi risulta pertanto essere la somma della valorizzazione delle seguenti tre componenti:

- 1) componente fissa;
- 2) componente variabile annuale (parte variabile di breve periodo), laddove applicabile;
- 3) componente variabile di medio-lungo periodo.

Per quanto riguarda la **Voce 1 (componente fissa)**, si evidenzia che:

Agli Amministratori investiti di particolari incarichi vengono attribuiti compensi fissi ulteriori (in aggiunta all'emolumento lordo in ragione d'anno pari a 10.000,00 Euro assegnato in modo uniforme a tutti i Consiglieri) nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione su specifica proposta formulata in tal senso dal Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale.

Tali componenti fisse ulteriori sono definite in modo coerente rispetto al ruolo e alle responsabilità attribuite.

Infatti, al fine di determinare la suddetta remunerazione fissa aggiuntiva in modo congruo ed adeguato, il Consiglio di Amministrazione si basa non soltanto su un generale principio di equità e proporzionalità, ma anche su un complesso di parametri che attengono tanto all'importanza del ruolo ricoperto, quanto all'effettivo impegno, anche in termini di disponibilità di tempo, che il proficuo svolgimento dell'incarico richiede.

In particolare, tale compenso fisso aggiuntivo è stato al momento quantificato dal Consiglio, in occasione della seduta del 4 dicembre 2019, nella misura di 60.000,00 Euro per la carica di Presidente e nella misura di 10.000,00 Euro per la carica di Amministratore Delegato¹⁰.

Per quanto riguarda la **Voce 2 (componente variabile di breve periodo)**, si evidenzia che:

La componente variabile di breve periodo, ossia quella proiettata sull'orizzonte temporale annuale, viene applicata solo alla figura dell'Amministratore Delegato.

Definita entro limiti massimi nel suo ammontare e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve periodo, essa può raggiungere un massimo pari al 100% della componente fissa aggiuntiva annuale stabilita per l'Amministratore Delegato stesso.

¹⁰ Al riguardo si segnala che, ai fini della quantificazione della componente fissa aggiuntiva per l'Amministratore Delegato, rapportata anche a quella stabilita per il Presidente, il Consiglio di Amministrazione ha altresì tenuto in considerazione il fatto che il Sig. Damiano Belli, attuale Amministratore Delegato della Società, risulta anche destinatario di una propria remunerazione in qualità di dirigente della società controllante Greenthesi S.p.A..

Tale parte variabile della remunerazione viene attribuita annualmente qualora, con riferimento all'esercizio finanziario precedente, risultino soddisfatti gli specifici obiettivi di *performance* indicati alla successiva **lettera g)**, secondo le modalità ivi indicate.

Per quanto riguarda la **Voce 3 (componente variabile di medio-lungo periodo)**, si evidenzia che:

La componente variabile di medio-lungo periodo, ossia quella proiettata sull'orizzonte temporale triennale (coincidente con il triennio di permanenza in carica dell'Organo Amministrativo), viene applicata ad ambedue le figure del Presidente e dell'Amministratore Delegato.

Anch'essa definita entro limiti massimi nel suo ammontare, è finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di lungo periodo e, come la precedente, è condizionata al raggiungimento di specifici obiettivi.

Più precisamente, la componente variabile di medio-lungo periodo potrà raggiungere:

- per il Presidente, un massimo pari al 25% della corrispondente componente fissa aggiuntiva annuale;
- per l'Amministratore Delegato, un massimo pari al 100% della corrispondente componente fissa aggiuntiva annuale.

Tale parte variabile della remunerazione viene attribuita alla fine del triennio di permanenza in carica qualora in questo arco temporale risultino soddisfatti i rispettivi obiettivi di *performance* indicati alla successiva **lettera g)**, secondo le modalità ivi indicate.

– Amministratori non esecutivi e indipendenti

In linea con la *best practice* di riferimento, la Politica di Remunerazione per gli Amministratori non esecutivi e per gli Amministratori non esecutivi e indipendenti ai sensi della normativa applicabile non prevede compensi variabili legati ai risultati economici conseguiti dalla Società o, comunque, a obiettivi di *performance* in genere, ma solo il compenso fisso individuale, quest'ultimo stabilito pari a 10.000,00 Euro annui lordi.

Come già ricordato, a ciascun Amministratore facente parte dei Comitati endoconsiliari è inoltre prevista l'attribuzione di un gettone di presenza, pari a 100,00 Euro, per ogni partecipazione alle riunioni dei Comitati endoconsiliari medesimi, da attribuirsi secondo le modalità puntualizzate nella nota n. 9.

– Amministratori che intrattengono un rapporto da lavoro dipendente con la Società o con una delle sue controllate

Il trattamento economico degli Amministratori che intrattengono un rapporto da lavoro dipendente con la Società, o con una delle sue controllate, prevede sia una componente monetaria fissa (al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del soggetto), sia una componente

costituita da benefici non monetari, anch'essa fissa (utilizzo in uso promiscuo di auto aziendale, assicurazione sulla vita, assicurazione a fronte di infortuni extra-professionali).

e.2) – Componenti della remunerazione a favore del Collegio Sindacale

La retribuzione complessivamente prevista per il Collegio Sindacale prevede esclusivamente una componente fissa annua, che rimane invariata per l'intera durata della carica e che viene determinata, ai sensi di legge e dello Statuto sociale, dall'Assemblea degli Azionisti.

In particolare, l'Assemblea tenutasi in data 26 maggio 2017 aveva stabilito il compenso annuo lordo spettante al Presidente del Collegio Sindacale in complessivi 27.000,00 Euro e il compenso annuo lordo spettante ai Sindaci Effettivi in complessivi 18.000,00 Euro.

Stante la funzione di Organo di Controllo, la remunerazione del Collegio Sindacale non è in alcun modo legata ai risultati della Società e non prevede alcuna remunerazione di tipo variabile.

e.3) – Politica retributiva per i Dirigenti con responsabilità strategiche

Al pari di quanto avviene per gli Amministratori che intrattengono un rapporto da lavoro dipendente con la Società, o con una delle sue controllate, anche il trattamento economico degli eventuali Dirigenti con responsabilità strategiche prevede una componente monetaria fissa (al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del soggetto) e una componente costituita da benefici non monetari, anch'essa fissa (utilizzo in uso promiscuo di auto aziendale, assicurazione sulla vita, assicurazione a fronte di infortuni extra-professionali).

Costituisce una *policy* della Società non attribuire bonus discrezionali agli eventuali Dirigenti con responsabilità strategiche. Tuttavia, il Consiglio di Amministrazione, su apposita proposta del Comitato per la Remunerazione, può eventualmente attribuire a tali figure bonus supplementari solo ed esclusivamente in relazione a specifiche operazioni aventi caratteristiche di eccezionalità sotto il profilo della rilevanza strategica e degli effetti sui risultati della Società.

Al momento la Società non ha individuato Dirigenti con responsabilità strategiche.

f) Benefici non monetari

L'utilizzo che la Società fa dei benefici di carattere non monetario è limitato a poche fattispecie, riconducibili ad accordi collettivi o a prassi aziendali consolidate (*i.e.* utilizzo in uso promiscuo di auto aziendale, assicurazioni sulla vita e a fronte di infortuni extra-professionali).

g) Obiettivi di performance in funzione dei quali vengono assegnate le componenti variabili della remunerazione

In via generale, gli obiettivi aziendali a breve termine si focalizzano sulla realizzazione dei risultati di breve periodo previsti nel Piano Industriale.

La corresponsione del bonus legato al raggiungimento degli obiettivi avviene al consolidamento dei dati relativi ai *target* previsti (i.e. la data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio cui sono legati gli obiettivi medesimi).

Gli obiettivi di *performance* di medio-lungo termine sono legati, per un verso, al grado di sviluppo internazionale delle attività di *business* e, per l'altro, ad alcuni indicatori sintetici relativi al posizionamento della Società e del Gruppo sotto i seguenti profili:

- merito creditizio, espresso attraverso il rating pubblico di merito creditizio;
- sostenibilità della complessiva gestionale aziendale, espressa attraverso il rating ESG (rating di Sostenibilità);
- *reputation*, espressa attraverso il rating di legalità attribuito dall'Autorità Garante per la Concorrenza ed il Mercato (AGCM).

A valle dell'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021 verranno consuntivati i risultati raggiunti e calcolati gli eventuali premi monetari maturati.

Di seguito sono esplicitati i singoli obiettivi di *performance* (di breve e di medio-lungo termine), nonché le corrispondenti modalità di quantificazione delle relative componenti variabili della remunerazione:

g.1) - obiettivi di performance di breve periodo

Soglia: *ratio* (calcolato a livello di bilancio consolidato) PFN / EBITDA *adjusted* $\leq 2,5$

Target: *ratio* (calcolato a livello di bilancio consolidato) PFN / EBITDA *adjusted* $\leq 1,0$

da calcolarsi con un valore minimo di EBITDA *adjusted* consolidato pari 5 milioni di Euro e comunque in presenza di un risultato netto finale consolidato positivo (condizioni in assenza delle quali non è prevista la remunerazione variabile di breve periodo a prescindere dal valore assunto dal *ratio* sopra indicato).

La tabella sotto riportata riassume il potenziale bonus erogabile all'Amministratore Delegato in funzione dei due diversi livelli di *performance* previsti:

Soglia	PFN/EBITDA <i>adjusted</i> $\leq 2,5$	75% della remunerazione fissa aggiuntiva annuale	Euro 7.500,00
Target	PFN/EBITDA <i>adjusted</i> $\leq 1,0$	100% della remunerazione fissa aggiuntiva annuale	Euro 10.000,00

g.2) - obiettivi di performance di medio-lungo periodo

per il Presidente:

ammontare cumulato nel triennio dei ricavi rivenienti dalle attività di *business* condotte all'estero superiore ai 10 milioni di Euro (valore target) oppure ai 5 milioni di Euro (valore soglia).

La tabella sotto riportata riassume il potenziale bonus erogabile al Presidente in funzione dei due diversi livelli di *performance* previsti:

Soglia	Ricavi cumulati nel triennio rivenienti dalle attività di <i>business</i> condotte all'estero	75% del 25% della remunerazione fissa aggiuntiva annuale	Euro 11.250,00
Target	Ricavi cumulati nel triennio rivenienti dalle attività di <i>business</i> condotte all'estero	100% del 25% della remunerazione fissa aggiuntiva annuale	Euro 15.000,00

Per l'Amministratore Delegato:

conseguimento delle seguenti condizioni a valere sull'intero triennio:

- mantenimento del rating pubblico di merito creditizio al di sopra della soglia B2.1¹¹ della scala seguita da Cerved Rating Agency S.p.A.;
- ottenimento e mantenimento del rating ESG (rating di Sostenibilità);
- mantenimento del rating di legalità attribuito dall'Autorità Garante per la Concorrenza ed il Mercato (AGCM).

La tabella sotto riportata riassume il potenziale bonus erogabile all'Amministratore Delegato in funzione dei due diversi livelli di *performance* previsti:

Soglia	Mantenimento dei tre rating previsti	75% della remunerazione fissa aggiuntiva annuale	Euro 7.500,00
Target	Mantenimento dei tre rating previsti e miglioramento di almeno uno di essi	100% della remunerazione fissa aggiuntiva annuale	Euro 10.000,00

h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance

Per quanto concerne i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione delle componenti variabili della remunerazione, si evidenzia che essi fanno esclusivamente riferimento ai risultati conseguiti dalla Società.

Al riguardo si rinvia a quanto analiticamente indicato alle precedenti **lettere e) e g)**.

¹¹ Soglia inferiore di 1 gradino a quella attualmente attribuita dall'Agenzia.

i) Coerenza della Politica con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società

In continuità con i precedenti esercizi, la Politica è condizionata, per un verso, dall'elevato livello di attenzione che la Società riserva al controllo di tutte le voci di costo e, per l'altro, da una congiuntura economica che, tanto dal punto di vista generale, quanto a livello dei settori di appartenenza, risulta caratterizzata da componenti di incertezza.

Tuttavia, al fine di permettere il conseguimento degli obiettivi aziendali di lungo periodo, essa si prefigge di non disperdere il patrimonio di competenze e di professionalità proprio del *management* e, dunque, di non compromettere la stabilità del rapporto con il *management* medesimo, il tutto secondo un approccio alla gestione del rischio caratterizzato da prudenza ed efficacia. Al riguardo, si veda anche quanto esplicitato alla precedente **lettera d)**.

j) Termini di maturazione dei diritti ed eventuali sistemi di pagamento differito (clausola di "claw back")

Con riferimento al sistema di remunerazione variabile a breve e medio-lungo termine, la Politica di Remunerazione prevede che gli stessi debbano contemplare adeguati meccanismi di correzione *ex post* (c.d. clausole di *claw back*).

La clausola di *claw back* allo scopo introdotta dalla Società prevede il diritto di non applicare gli istituti di incentivazione variabile di breve e di medio-lungo periodo, ovvero di richiedere la restituzione di componenti variabili della remunerazione, sia di breve che di medio-lungo periodo, che siano state determinate e corrisposte sulla base di dati che si sono rivelati in seguito errati. La richiesta di restituzione potrà essere avanzata, ultimati gli accertamenti del caso, entro tre anni dall'erogazione, da computare a decorrere dall'anno in cui si è verificata la fattispecie.

k) Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione

Non applicabile.

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

Non sono di norma previsti l'attribuzione o il riconoscimento di compensi particolari o di altri benefici agli Amministratori ed agli eventuali Dirigenti con responsabilità strategiche che risultino cessati dalla carica o per i quali sia intervenuta la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

Costituisce, altresì, una *policy* della Società non stipulare con gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche eventuali accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici attinenti alla possibile risoluzione anticipata del rapporto, sia essa ad iniziativa della Società o del singolo.

In caso di interruzione del rapporto in essere con la Società per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la "chiusura" del rapporto in modo consensuale.

Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto, gli accordi per la cessazione del rapporto con la Società si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia, entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi in uso.

Relativamente alla gestione degli accordi di risoluzione anticipata dei rapporti con i propri amministratori, anche le altre società del Gruppo si uniformano a tali criteri.

m) Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche

Dato preventivamente atto che non sussistono coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, si evidenzia che è in essere una polizza di assicurazione per la responsabilità civile verso terzi degli amministratori, dei sindaci e dei dirigenti nell'esercizio delle loro funzioni (cosiddetta "*Directors & Officers Liability*"), valida per la Società e le sue controllate.

n) Politica retributiva seguita per gli amministratori indipendenti, per la partecipazione a comitati e per lo svolgimento di particolari incarichi

Per la disciplina della politica retributiva seguita per gli Amministratori indipendenti, per la partecipazione a Comitati e per lo svolgimento di particolari incarichi si rimanda a quanto già indicato alla precedente **lettera e)**.

o) Riferimento a politiche retributive seguite da altre società

La Politica sulla Remunerazione è stata definita dal Comitato per la Remunerazione senza utilizzare come riferimento eventuali politiche retributive di altri emittenti assimilabili alla Società per natura e/o dimensione.

“SEZIONE II” – Relazione sui Compensi 2019

La seconda sezione della Relazione descrive le voci che costituiscono la remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo relativamente all’esercizio 2019 e ne illustra nominativamente i compensi ad essi riconosciuti.

Nella [Prima Parte](#) della “Sezione II” sono descritte le remunerazioni di competenza dell’esercizio 2019 per i singoli ruoli.

Nella [Seconda Parte](#) della “Sezione II” sono analiticamente riportati ed illustrati in forma tabellare i compensi corrisposti relativamente al suddetto esercizio a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla Società o da società controllate o collegate.

I compensi descritti sono in linea e coerenti con le previsioni della Relazione sulla Remunerazione che era stata sottoposta al voto consultivo dell’Assemblea degli Azionisti del 27 maggio 2019.

Prima Parte

Di seguito vengono indicati i compensi a favore del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale con riferimento all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2019.

L’attuazione della politica retributiva applicata, secondo quanto verificato in tal senso dal Comitato per la Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, è risultata coerente con la Politica di Remunerazione vigente, che – si ricorda – era stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, in data 9 marzo 2012 e sulla quale l’Assemblea degli Azionisti del 27 maggio 2019 aveva deliberato, con voto consultivo, in senso favorevole.

❖ [Compensi del Consiglio di Amministrazione, del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell’Amministratore Delegato](#)

Con riferimento all’esercizio 2019, a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione è stato corrisposto, oltre al rimborso delle spese sostenute per l’espletamento del proprio mandato, un compenso di pari entità ammontante a 10.000,00 Euro lordi in ragione d’anno, peraltro uguale a quello che era stato deliberato anche in occasione della nomina del precedente Consiglio di Amministrazione.

A fronte del compenso annuale lordo complessivo di 70.000,00 Euro spettante all’intero Organo Amministrativo per il triennio 2019/2021 di permanenza in carica (stabilito dall’Assemblea degli Azionisti del 27 maggio 2019), il Consiglio medesimo ha poi deliberato, infatti, di ripartire tale importo in maniera uniforme tra i suoi sette componenti.

In riferimento all'esercizio 2019, ai Consiglieri con particolari cariche sono stati attribuiti i seguenti emolumenti addizionali:

- al Sig. Damiano Belli un compenso aggiuntivo lordo annuo pari a 10.000,00 Euro in virtù della carica di Amministratore Delegato ricoperta durante tutto l'esercizio di riferimento;
- al Dott. Giovanni Bozzetti un compenso aggiuntivo lordo annuo pari a 60.000,00 Euro in virtù della carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione ricoperta durante tutto l'esercizio di riferimento.

Tali remunerazioni aggiuntive sono state deliberate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, in occasione della seduta svoltasi in data 4 dicembre 2019.

Al riguardo si precisa che, per tutto l'esercizio 2019, gli unici due amministratori esecutivi all'interno del Consiglio sono stati il Presidente e l'Amministratore Delegato.

❖ Compensi del Collegio Sindacale

Con riferimento all'esercizio 2019, ai membri del Collegio Sindacale uscente è stato corrisposto il compenso annuo lordo come stabilito dall'Assemblea degli Azionisti del 26 maggio 2017, la quale aveva riconfermato per intero il Collegio Sindacale medesimo stabilendo i seguenti compensi:

- al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo di 25.000,00 Euro (nel precedente mandato era pari invece a 27.000,00 Euro), oltre 2.000,00 Euro annui quale compenso forfettario per la partecipazione alle riunioni dei Comitati endoconsiliari e del Consiglio, per un nuovo totale di 27.000,00 Euro annui;
- a ciascun Sindaco Effettivo un compenso annuo lordo di 16.000,00 Euro (nel precedente mandato era pari invece a 18.000,00 Euro), oltre 2.000,00 Euro annui quale compenso forfettario per la partecipazione alle riunioni dei Comitati endoconsiliari e del Consiglio, per un nuovo totale di 18.000,00 Euro annui.

In merito si evidenzia che l'attuale Collegio Sindacale terminerà il proprio mandato triennale in occasione dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019. Al riguardo si segnala che il Collegio uscente ha trasmesso alla Società gli approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto ai fini del mandato.

❖ Ulteriori informazioni

Si segnala che alla data di approvazione della presente Relazione:

- non sono previsti e non sono in corso piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;

- non sono presenti accordi che disciplinino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto, sia essa ad iniziativa della Società o del singolo;
- la Società non ha al momento individuato né un Direttore Generale, né Dirigenti con responsabilità strategiche.

Seconda Parte

Nelle successive tabelle (si vedano le tabelle "A" e "B") sono analiticamente riportati, con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019, gli emolumenti corrisposti secondo un criterio di competenza ai Consiglieri di Amministrazione ed ai membri del Collegio Sindacale, in conformità ai criteri indicati nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti

La presente Seconda Parte della Sezione II include altresì la tabella predisposta secondo lo Schema 7-*ter* dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti (tabella "C"), nella quale sono indicati i dati relativi alle eventuali partecipazioni in Ambienthesis S.p.A., e in società da questa controllate, detenute dai membri degli Organi di Amministrazione e Controllo, dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

Tabella “A” – Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione (competenza esercizio 2019)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giovanni Bozzetti (1)	Presidente del CdA	01/01/19 31/12/19	Approvaz. bilancio 2021	60.000,00						60.000,00		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio (a)</i>				60.000,00						60.000,00		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				60.000,00						60.000,00		
Giovanni Bozzetti (1)	Consigliere	01/01/19 31/12/19	Approvaz. bilancio 2021	10.000,00						10.000,00		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio (b)</i>				10.000,00						10.000,00		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				10.000,00						10.000,00		
Damiano Belli (2)	AD	01/01/19 31/12/19	Approvaz. bilancio 2021	10.000,00						10.000,00		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio (c)</i>				10.000,00						10.000,00		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				10.000,00						10.000,00		
Damiano Belli (2)	Consigliere	01/01/19 31/12/19	Approvaz. bilancio 2021	10.000,00						10.000,00		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio (d)</i>				10.000,00						10.000,00		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				10.000,00						10.000,00		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giovanni Mangialardi	Consigliere non esecutivo	01/01/19 31/12/19	Approvaz. bilancio 2021	10.000,00						10.000,00		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				10.000,00						10.000,00		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				10.000,00						10.000,00		
Susanna Pedretti	Consigliere indipendente	01/01/19 31/12/19	Approvaz. bilancio 2021	10.000,00						10.000,00		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				10.000,00						10.000,00		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				10.000,00						10.000,00		
Paola Margutti	Consigliere indipendente	01/01/19 31/12/19	Approvaz. bilancio 2021	10.000,00						10.000,00		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				10.000,00						10.000,00		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				10.000,00						10.000,00		
Gabriella Chiellino	Consigliere indipendente	27/05/19 31/12/19	Approvaz. bilancio 2021	5.972,60						5.972,60		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				5.972,60						5.972,60		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				5.972,60						5.972,60		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Roberto Zocchi	Consigliere non esecutivo	27/05/19 31/12/19	Approvaz. bilancio 2021	5.972,60						5.972,60		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				5.972,60						5.972,60		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				5.972,60						5.972,60		
Amministratori cessati durante l'esercizio di riferimento												
Franco Castagnola	Consigliere non esecutivo	01/01/19 27/05/19	Approvaz. bilancio 2018	4.027,40						4.027,40		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				4.027,40						4.027,40		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				4.027,40						4.027,40		
Maria Cleofe Bazzano	Consigliere non esecutivo	01/01/19 27/05/19	Approvaz. bilancio 2018	4.027,40						4.027,40		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				4.027,40						4.027,40		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				4.027,40						4.027,40		

NOTE:

Nella colonna “Compensi fissi” sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi lordi spettanti nell’anno di riferimento.

(1) Totale compensi Bozzetti: (a) + (b) = Euro 70.000,00

(a) **Euro 60.000,00** quale emolumento aggiuntivo deliberato dal Consiglio di Amministrazione a fronte della particolare carica rivestita.

(b) **Euro 10.000,00** quale emolumento deliberato dal Consiglio di Amministrazione in ripartizione (uniforme tra i sette componenti dell’Organo Amministrativo) dell’emolumento complessivo per l’intero Consiglio deliberato dall’Assemblea (Euro 70.000,00).

(2) Totale compensi Belli: (c) + (d) = Euro 20.000,00

(c) **Euro 10.000,00** quale emolumento aggiuntivo deliberato dal Consiglio di Amministrazione a fronte della particolare carica rivestita.

(d) **Euro 10.000,00** quale emolumento deliberato dal Consiglio di Amministrazione in ripartizione (uniforme tra i sette componenti dell'Organo Amministrativo) dell'emolumento complessivo per l'intero Consiglio deliberato dall'Assemblea (Euro 70.000,00).

Tabella “B” – Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale (competenza esercizio 2019)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Michaela Marcarini	Presidente del CdS	01/01/19 31/12/19	Approvaz. bilancio 2019	25.000,00	2.000					27.000,00		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				25.000,00	2.000					27.000,00		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				25.000,00	2.000					27.000,00		
Daniele Bernardi	Sindaco Effettivo	01/01/19 31/12/19	Approvaz. bilancio 2019	16.000,00	2.000					18.000,00		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio)</i>				16.000,00	2.000					18.000,00		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				16.000,00	2.000					18.000,00		
Enrico Felli	Sindaco Effettivo	01/01/19 31/12/19	Approvaz. bilancio 2019	16.000,00	2.000					18.000,00		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio)</i>				16.000,00	2.000					18.000,00		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				16.000,00	2.000					18.000,00		
Enrico Calabretta	Sindaco Supplente	01/01/19 31/12/19	Approvaz. bilancio 2019									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>												
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>												

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Paola Pizzelli	Sindaco Supplente	01/01/19 31/12/19	Approvaz. bilancio 2019									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>												
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>												

NOTE:

Nella colonna “Compensi fissi” sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi lordi spettanti nell’anno.

Tabella “C” – Partecipazioni detenute dai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo (esercizio di riferimento: 2019)

Cognome e Nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate nel 2019	Numero azioni vendute nel 2019	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento
Bozzetti Giovanni	Presidente CdA	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Belli Damiano	AD	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Mangialardi Giovanni	Consigliere non esecutivo	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Zocchi Roberto	Consigliere non esecutivo	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Chiellino Gabriella	Consigliere indipendente	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Margutti Paola	Consigliere indipendente	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Pedretti Susanna	Consigliere indipendente	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Marcarini Michaela	Presidente del CdS	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Bernardi Daniele	Sindaco Effettivo	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Felli Enrico	Sindaco Effettivo	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Amministratori cessati durante l'esercizio di riferimento						
Castagnola Franco	Consigliere non esecutivo	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Bazzano Maria Cleofe	Consigliere non esecutivo	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-