



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 80.704.000,00= 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 2021**

Data di approvazione della Relazione da parte del CdA: **31 marzo 2022**

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 27 aprile 2022, nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1INFO (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>11</i>
<i>c) Considerazioni in merito al compenso e alle condizioni di lavoro dei dipendenti nell’ambito della determinazione della Politica sulla Remunerazione</i>	<i>14</i>
<i>d) Intervento di eventuali esperti indipendenti</i>	<i>15</i>
<i>e) Finalità e principi della Politica sulla Remunerazione.....</i>	<i>15</i>
<i>f) Allineamento tra la Politica di Remunerazione e la strategia di sostenibilità.....</i>	<i>17</i>
<i>g) Componenti fisse e variabili della remunerazione e politica retributiva seguita con riferimento ai singoli beneficiari.....</i>	<i>17</i>
<i>h) Benefici non monetari.....</i>	<i>21</i>
<i>i) Obiettivi di performance in funzione dei quali vengono assegnate le componenti variabili della remunerazione</i>	<i>21</i>
<i>j) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance</i>	<i>23</i>
<i>k) Coerenza della Politica con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società.....</i>	<i>24</i>
<i>l) Termini di maturazione dei diritti ed eventuali sistemi di pagamento differito (clausola di “claw back”).....</i>	<i>24</i>
<i>m) Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.....</i>	<i>24</i>
<i>n) Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro.....</i>	<i>24</i>
<i>o) Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche.....</i>	<i>25</i>
<i>p) Politica retributiva seguita per gli amministratori indipendenti, per la partecipazione a comitati e per lo svolgimento di particolari incarichi.....</i>	<i>25</i>
<i>q) Riferimento a politiche retributive seguite da altre società.....</i>	<i>25</i>
<i>r) Previsione di deroghe agli elementi della Politica di Remunerazione</i>	<i>25</i>
“SEZIONE II” – Relazione sui Compensi 2021	26
Prima Parte.....	26
Seconda Parte	28

<i>Tabella “A” – Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione (competenza esercizio 2021).....</i>	<i>29</i>
<i>Tabella “B” – Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale (competenza esercizio 2021).....</i>	<i>32</i>
<i>Tabella “C” – Partecipazioni detenute dai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo (esercizio di riferimento: 2021).....</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 Corporate Governance / Codice: il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, disponibile sul sito internet di Borsa Italiana (www.borsaitaliana.it) nell’apposita sezione dedicata al Comitato per la *Corporate Governance*, nella versione del gennaio 2020.

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 dell’ Art. 5 del Codice.

Data della Relazione: la data di approvazione della presente relazione da parte del Consiglio di Amministrazione (31 marzo 2022).

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 80.704.000,00 interamente versato, suddiviso in n. 155.200.000 azioni ordinarie prive del valore nominale, di cui n. 92.700.000 ammesse alle negoziazioni sul mercato Euronext Milan e n. 62.500.000 non ancora ammesse alle negoziazioni sul mercato Euronext Milan, 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 2021) 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 2022: la Politica in materia di Remunerazione della Società predisposta dal Comitato ed approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 31 marzo 2022 relativa all'esercizio 2022, descritta nella "Sezione I" della presente relazione.

Relazione sui Compensi Corrisposti nell'esercizio 2021 / Relazione sui Compensi 2021: 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 31 marzo 2022 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 31 marzo 2022 su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Essa è stata predisposta in parziale revisione della Politica 2021 già approvata con esclusivo riferimento all’esercizio 2021, in conformità con gli aggiornamenti previsti dal Regolamento come modificato da Consob con delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020 avente ad oggetto “Modifiche al Regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli Emittenti, adottato con delibera del 14 maggio 1999, e successive modificazioni¹”.

In conformità ai vigenti obblighi normativi e regolamentari, la presente Relazione è stata quindi redatta ai sensi dell’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. 49², e dell’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 Codice di Corporate Governance (emesso nel gennaio del 2020)³ 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.

Ai sensi dalle richiamate fonti normative e regolamentari, 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 2022 (la “**Politica di Remunerazione**”, indicata anche “**Politica 2022**”), oggetto di deliberazione vincolante da parte dell’Assemblea degli Azionisti, concernente:

¹ Si evidenzia che tale intervento di revisione della disciplina secondaria costituisce l’atto di recepimento delle novità introdotte dalla Direttiva (UE) 2017/828 (c.d. “Shareholder Rights II” – “SHRD 2”), che ha modificato la Direttiva 2007/36/CE (c.d. “Shareholder Rights Directive” o “SRD”) per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti, e del relativo decreto di attuazione del 10 maggio 2019 n. 49.

² Si veda la nota precedente.

³ Si ricorda che il nuovo Codice di Corporate Governance è applicabile a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020.

- 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 2021), 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”).

Si precisa che la Società, confermando analogo valutazione avvenuta con riferimento agli esercizi precedenti, non ha al momento ritenuto di individuare nell'organigramma dell'Emittente Dirigenti con responsabilità strategiche, in quanto tutte le decisioni aventi risvolti di tale natura sono state adottate, sino a questo momento, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e dall'Amministratore Delegato e nel rispetto, comunque, di quanto espressamente riservato al Consiglio di Amministrazione nel suo *plenum*.

Pertanto, la Politica di Remunerazione descritta nella presente Relazione si applica solo agli Amministratori ed ai Sindaci della società e viene omesso qualsiasi riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche in quanto non applicabile per la Società.

A differenza della “Sezione I”, tale seconda sezione (“**Relazione sui Compensi Corrisposti nell'esercizio 2021**” o “**Relazione sui Compensi 2021**”) 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.

Come già più sopra ricordato, in applicazione dell'articolo 123-*ter*, commi 3-*ter* e 6, del TUF, l'Assemblea degli Azionisti – che si terrà mediante mezzi di telecomunicazione e convocata, in prima

⁴ Come meglio precisato nel testo, la Società non ha né Direttori Generali, né Dirigenti con responsabilità strategiche.

convocazione, per il giorno 27 aprile 2022 alle ore 17.00 ed occorrendo, in eventuale seconda convocazione, per il giorno 29 aprile 2022, stessi ora e modalità – 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 2021 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 2022, 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 2022), 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

La Politica di Remunerazione proposta per l’anno 2022 (di seguito anche solo la “Politica”) ha durata annuale in linea con quanto era stato altresì previsto negli ultimi esercizi in ordine di tempo.

In tal senso, la Politica 2022 vuole continuare a contribuire al perseguimento degli obiettivi strategici di business, confermando la propria finalità di *attraction* e *retention* delle persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire ed operare con successo all’interno della Società.

Al riguardo si ricorda che le principali novità introdotte in conformità agli aggiornamenti previsti dal Regolamento Emittenti, così come modificato da Consob con la delibera n. 61623 del 10 dicembre 2020 sopra richiamata, erano state le seguenti:

- una chiara illustrazione di come la Politica in materia di Remunerazione contribuisca alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine ed alla sostenibilità del Gruppo;
- l’illustrazione di come la Politica in materia di Remunerazione sia stata determinata tenendo anche conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società;
- l’indicazione degli esiti del voto espresso dalla Assemblea degli Azionisti – vincolante sulla Sezione I (“Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione”) e non vincolante sulla Sezione II (“Relazione sui Compensi Corrisposti”) – e di come si è tenuto conto delle indicazioni eventualmente fornite in tale sede.

Nel summenzionato scopo ed intento, la Politica 2022 conferma, quindi, la previsione di componenti di natura fissa, ma anche di componenti variabili, sia di breve, sia di medio-lungo termine, nella remunerazione degli Amministratori esecutivi muniti di particolari cariche, con indicazione del peso di ciascuna nell’ambito della retribuzione complessiva.

Stante ciò, la Politica di Remunerazione contempla pertanto non 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 e introduce una remunerazione fissa aggiuntiva specifica annuale da attribuirsi agli Amministratori facenti parte dei Comitati endoconsiliari, differenziando tra Presidente del singolo Comitato e componenti del Comitato medesimo.

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 27 aprile 2022 ed occorrendo, in eventuale seconda convocazione, per il 29 aprile 2022.

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.

Si evidenzia che la politica in materia di remunerazione attualmente vigente è stata approvata dagli Azionisti in occasione dell'Assemblea tenutasi lo scorso 24 maggio 2021 e non sono state formulate valutazioni o commenti in merito ai contenuti della stessa.

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, durante tutto l'esercizio di riferimento (esercizio 2021) la composizione del Comitato per la Remunerazione è stata la seguente (composizione in essere, peraltro, anche alla data della presente Relazione):

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

La tabella sottostante fornisce, per l'esercizio di riferimento, una rappresentazione sintetica della composizione del Comitato per la Remunerazione:

Composizione del Comitato per la Remunerazione durante l'esercizio di riferimento (1/1 – 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	4/4	0
Susanna Pedretti	1977	28 mag 2013	27 mag 2019	Bilancio 31.12.2021	M		X	X	X	4/4	3
Giovanni Mangialardi	1969	27 apr 2010	27 mag 2019	Bilancio 31.12.2021	M		X			4/4	1

(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 2021, il Comitato per la Remunerazione si è riunito in quattro circostanze, e precisamente nelle date del 16 marzo, 12 e 27 aprile, quest'ultima per l'esame della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2020, posta successivamente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione tenutosi in pari data, e in data 17 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 2019 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 2019 - il Comitato, stabilito di mantenere un compenso addizionale in termini fissi per l'esercizio 2021, 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 2021 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 agli esercizi precedenti, anche per l'anno 2021 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 anche a quanto raccomandato in tal senso dall'articolo 5 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) Considerazioni in merito al compenso e alle condizioni di lavoro dei dipendenti nell'ambito della determinazione della Politica sulla Remunerazione

L'Emittente e il Gruppo di cui esso è parte mirano alla crescita ed alla valorizzazione delle persone, alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ed alla creazione di un complessivo ambiente di lavoro favorevole alla crescita professionale e umana. A tutti i dipendenti e collaboratori sono offerte opportunità di crescita e di carriera in base al merito e alle competenze professionali e manageriali, nonché in funzione della partecipazione attiva nei processi di sviluppo e di miglioramento aziendali. Un simile approccio ha consentito nel tempo di attrarre consolidate figure professionali e giovani talenti, nonché di fidelizzare i dipendenti e collaboratori già presenti in azienda.

La Società valorizza l'impegno e le performance dei dipendenti attuando politiche di *compensation*, differenziate in relazione alle performance medesime ed alle capacità professionali e manageriali di ciascuno, che considerano le responsabilità attribuite, i risultati conseguiti, la qualità dell'apporto professionale fornito e la potenzialità di sviluppo delle persone, sulla base di criteri ispirati alla meritocrazia ed all'equità interna.

Per tutelare e favorire il benessere dei propri dipendenti, la Società presta particolare attenzione alla circostanza per cui l'attività lavorativa possa sempre conciliarsi con le necessità della vita quotidiana dei dipendenti stessi, tenendo in debita considerazione le specifiche esigenze del singolo, il mantenimento della buona salute psico-fisica e la presa in carico delle incombenze quotidiane, anche in termini di tempo occorrente per l'espletamento delle medesime.

Si precisa, altresì, che tutte le società del Gruppo svolgono attività per le quali le tematiche legate alla gestione del personale, alla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro e alla tutela dei diritti dei lavoratori sono altamente presidiate.

d) Intervento di eventuali esperti indipendenti

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

e) 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.

La Politica di Remunerazione della Società per l'anno 2022, in linea con le raccomandazioni contenute nel Codice, mantiene la sottostante finalità prioritaria di *attraction* e *retention* di un *management* in possesso 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 termine 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 Ambientthesis. 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, la Società prevede di mantenere e di confermare i sistemi di incentivazione variabile di breve e di medio-lungo periodo previsti e dedicati agli Amministratori investiti di particolari cariche e/o esecutivi e, specificatamente, dedicati al Presidente del Consiglio

di Amministrazione ed all'Amministratore Delegato, correlando parte della remunerazione dei medesimi al raggiungimento di obiettivi predeterminati.

Anche per l'anno in corso, quindi, la Società intende mantenere i sistemi di retribuzione e di incentivazione già previsti dalla Politica 2021, pienamente allineati alla complessità ed all'evoluzione del *business* di riferimento del Gruppo, con l'adozione di sistemi di incentivazione efficaci e funzionali alla strategia aziendale, in grado di trattenere le risorse chiave, riconoscerne l'impegno ed il merito e mantenere costante la motivazione in un mercato nel quale permangono le manifestazioni di interesse nei confronti delle professionalità del Gruppo.

La Società intende perciò collegare gli obiettivi previsti nei sistemi di incentivazione con le priorità strategiche di evoluzione del proprio modello di *business* e di costante adattamento, facendo leva sulla innovazione tecnologica e sulla esplorazione di nuovi mercati anche esteri.

Nello specifico, quindi, anche per l'anno 2022, in relazione ai sistemi di retribuzione e di incentivazione previsti per gli Amministratori, la Politica, secondo quanto al riguardo previsto anche dal Codice, stabilisce e conferma i 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 componenti 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.

f) *Allineamento tra la Politica di Remunerazione e la strategia di sostenibilità*

La Politica di Remunerazione, oltre ad essere in parte collegata ad obiettivi economico- finanziari e di performance, è anche sviluppata in funzione della sostenibilità della Società, in quanto disciplinata in funzione delle seguenti direttive:

- valorizzazione delle persone e della ricchezza delle diversità;
- creazione di valore per i territori in cui opera il Gruppo e la relativa comunità;
- creazione di innovazione portatrice di benessere;
- sostenibilità ambientale.

La strategia di sostenibilità riveste un'importanza fondamentale nel sistema del Gruppo, sia in termini etici che economici; le tematiche ESG sono integrate nella strategia di *business* ed orientano l'operato delle persone al raggiungimento di obiettivi ad esse collegati.

In continuità con le politiche sviluppate nei precedenti esercizi, sono infatti di grande rilevanza le tematiche di sviluppo sostenibile, sia dal punto di vista sociale che ambientale per il Gruppo, *leader* nel panorama nazionale nel settore del trattamento, recupero, smaltimento dei rifiuti, oltre che nel settore delle bonifiche ambientali, ed impegnato in soluzioni concrete finalizzate alla sostenibilità, circolarità ed efficienza dei processi produttivi in un'ottica di responsabilità sociale.

g) *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.

g.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.

Per ciascun Amministratore facente parte dei Comitati endoconsiliari (*i.e.* Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e Comitato per la Remunerazione) si introduce una remunerazione fissa aggiuntiva specifica annuale, quantificata in 5.000,00 Euro lordi per il Presidente di ciascun Comitato e in 2.500,00 Euro lordi per ogni componente dei Comitati medesimi.

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 al momento 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

La Politica di Remunerazione prevede per gli Amministratori esecutivi sia un compenso 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 conseguita;
- 3) componente variabile di medio-lungo periodo, laddove conseguita.

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 annuale viene quantificato nella misura di: 60.000,00 Euro lordi al Presidente, 60.000,00 Euro lordi all'Amministratore Delegato, 10.000,00 Euro lordi per gli Amministratori esecutivi con specifiche deleghe per lo sviluppo del business.

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 a tutti gli Amministratori con deleghe, congiuntamente considerati.

Definita entro limiti massimi nel suo ammontare e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve periodo, tale componente, da ripartirsi in maniera paritetica tra tutti gli Amministratori con deleghe, è strutturata su tre differenti livelli e può raggiungere un massimo complessivo pari a 60.000,00 Euro lordi.

La parte variabile di breve periodo della remunerazione viene attribuita annualmente qualora, con riferimento all'esercizio finanziario precedente, risultino soddisfatti gli specifici obiettivi di *performance* indicati alla successiva **lettera i)**, 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 sia a tutti gli Amministratori con deleghe, anche in questo caso congiuntamente considerati e da ripartirsi sempre in maniera paritetica tra di essi, sia a quegli Amministratori (uno o più di uno) a cui è stata conferita la specifica delega per lo sviluppo estero del business (nel caso siano più di uno, tale emolumento aggiuntivo verrà sempre ripartito in maniera paritetica).

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 tutti gli Amministratori dotati di deleghe, congiuntamente considerati, un massimo complessivo pari a 32.000,00 Euro lordi, da ripartirsi in modo paritetico.
- per gli Amministratori (uno o più di uno) con specifica delega per lo sviluppo estero del business, un massimo complessivo pari a 20.000,00 Euro lordi, da ripartirsi in modo paritetico.

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 i)**, 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 una remunerazione fissa aggiuntiva specifica annuale, quantificata in 5.000,00 Euro lordi per il Presidente di ciascun Comitato e in 2.500,00 Euro lordi per ogni componente dei Comitati medesimi.

– 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).

g.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 21 maggio 2020 ha stabilito, confermando gli emolumenti che erano già stati attribuiti precedentemente, 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.

g.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.

h) 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).

i) 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'approvazione, in sede consiliare, del bilancio relativo all'esercizio 2024, 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:

i.1) – obiettivi di performance di breve periodo

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

da calcolarsi con un valore minimo di *EBITDA adjusted* consolidato pari ad almeno 25 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);

Target 1: *ratio* (calcolato a livello di bilancio consolidato) $IFN / EBITDA\ adjusted \leq 2,5$, con un valore di *EBITDA adjusted* consolidato compreso tra 30 e 40 milioni di Euro (sempre in presenza di un risultato netto finale consolidato positivo);

Target 2: *ratio* (calcolato a livello di bilancio consolidato) $IFN / EBITDA\ adjusted \leq 2,5$, con un valore di *EBITDA adjusted* consolidato superiore ai 40 milioni di Euro (sempre in presenza di un risultato netto finale consolidato positivo).

La tabella sotto riportata riassume il potenziale bonus di breve periodo erogabile congiuntamente agli Amministratori con deleghe, da ripartirsi in egual misura tra di essi, in funzione dei tre diversi livelli di *performance* previsti:

Soglia	IFN/EBITDA <i>adjusted</i> $\leq 2,5$ con EBITDA <i>adjusted</i> pari ad almeno 25 milioni di Euro	Euro 20.000,00
Target 1	IFN/EBITDA <i>adjusted</i> $\leq 2,5$ con EBITDA <i>adjusted</i> compreso tra 30 e 40 milioni di Euro	Euro 40.000,00
Target 2	IFN/EBITDA <i>adjusted</i> $\leq 2,5$ con EBITDA <i>adjusted</i> superiore ai 40 milioni di Euro	Euro 60.000,00

i.2) – obiettivi di performance di medio-lungo periodo

per gli Amministratori (uno o più di uno) a cui è stata conferita la specifica delega per lo sviluppo estero del business:

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).

⁵ IFN indica l'Indebitamento Finanziario Netto consolidato come riportato in bilancio.

La tabella sotto riportata riassume il potenziale bonus di medio-lungo periodo erogabile congiuntamente agli Amministratori (uno o più di uno) con la specifica delega per lo sviluppo estero del business, nel caso da ripartirsi in via paritetica, in funzione dei due diversi livelli di *performance* previsti:

Soglia	Ricavi cumulati nel triennio rivenienti dalle attività di <i>business</i> condotte all'estero pari ad almeno 5 milioni di Euro	Euro 10.000,00
Target	Ricavi cumulati nel triennio rivenienti dalle attività di <i>business</i> condotte all'estero superiore ai 10 milioni di Euro	Euro 20.000,00

Per gli Amministratori con deleghe:

conseguimento delle seguenti condizioni a valere sull'intero triennio:

- mantenimento del rating pubblico di merito creditizio al di sopra della soglia B2.1⁶ della scala seguita da Cerved Rating Agency S.p.A.;
- 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 di medio-lungo periodo erogabile congiuntamente agli Amministratori con deleghe, da ripartirsi in via paritetica tra di essi, in funzione dei due diversi livelli di *performance* previsti:

Soglia	Mantenimento dei tre rating previsti	Euro 16.000,00
Target	Mantenimento dei tre rating previsti e miglioramento di almeno uno di essi	Euro 16.000,00

j) 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)**.

⁶ Soglia inferiore di 1 gradino a quella attualmente attribuita dall'Agenzia.

k) 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 alle precedenti **lettere e) e f)**.

l) 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.

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

Non applicabile.

n) 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.

o) 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.

p) 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)**.

q) 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.

r) Previsione di deroghe agli elementi della Politica di Remunerazione

Esclusivamente in presenza di circostanze eccezionali, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previa attivazione della Procedura relativa ad Operazioni con Parti Correlate, può derogare temporaneamente agli strumenti di remunerazione previsti nella Politica di Remunerazione con riferimento agli Amministratori investiti di particolari incarichi, se la deroga è necessaria per il perseguimento degli interessi a lungo termine e di sostenibilità del Gruppo nel suo complesso oppure per assicurarne la capacità di stare sul mercato alla luce di eventi quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili riguardanti il Gruppo o i settori e/o i mercati in cui esso opera e che incidano in modo significativo sui risultati del Gruppo stesso e (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nel perimetro dell'attività di impresa quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc..

“SEZIONE II” – Relazione sui Compensi 2021

La seconda sezione della Relazione descrive le voci che costituiscono la remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo relativamente all’esercizio 2021 e ne illustra nominativamente i compensi ad essi riconosciuti.

Nella [Prima Parte](#) della “Sezione II” sono descritte le remunerazioni di competenza dell’esercizio 2021 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 24 maggio 2021.

[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 2021.

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, è risultata coerente con la Politica di Remunerazione vigente, che – si ricorda – era stata approvata dall’Assemblea degli Azionisti dello scorso 24 maggio 2021.

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

Con riferimento all’esercizio 2021, 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 2021, 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 20 dicembre 2021.

Al riguardo si precisa che, per tutto l'esercizio 2021, gli unici due amministratori esecutivi all'interno del Consiglio sono stati il Presidente e l'Amministratore Delegato.

Sempre con riferimento all'esercizio 2021, all'Amministratore Delegato sono stati altresì attribuiti, con specifica delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione in data 31 marzo 2022, un emolumento variabile di breve periodo pari a 7.500,00 Euro ed un emolumento variabile di medio-lungo periodo pari a 10.000,00 Euro, in virtù dell'intervenuto verificarsi delle necessarie condizioni e dell'avvenuto raggiungimento, rispettivamente, del target di performance di breve periodo relativo all'esercizio 2021 ($PFN/EBITDA_{adjusted} \leq 2,5$) e del target di performance di medio-lungo periodo relativo al triennio di permanenza in carica (mantenimento dei tre rating previsti e miglioramento di almeno uno di essi), così come illustrato alla precedente lettera *i*).

❖ Compensi del Collegio Sindacale

Con riferimento all'esercizio 2021, ai membri del Collegio Sindacale è stato corrisposto il compenso annuo lordo come stabilito dall'Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020 e così determinato:

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

In merito si evidenzia che il Collegio Sindacale attualmente in carica terminerà il proprio mandato triennale in occasione dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022. Al riguardo si ricorda che il Collegio uscente aveva 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 2021, 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 2021)

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	01/01/21 31/12/21	Approvaz. bilancio 2021	75.000,00						75.000,00		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio (a)</i>				60.000,00						60.000,00		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate (c)</i>				15.000,00						15.000,00		
<i>(III) Totale</i>				75.000,00						75.000,00		
Giovanni Bozzetti (1)	Consigliere	01/01/21 31/12/21	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	01/01/21 31/12/21	Approvaz. bilancio 2021	31.082,19		17.500,00 (f)				48.582,19		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio (d)</i>				10.000,00		17.500,00				27.500,00		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate (g)</i>				21.082,19						21.082,19		
<i>(III) Totale</i>				31.082,19		17.500,00				48.582,19		
Damiano Belli (2)	Consigliere	01/01/21 31/12/21	Approvaz. bilancio 2021	10.000,00						10.000,00		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio (e)</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	01/01/21 31/12/21	Approvaz. bilancio 2021	10.000,00						10.000,00		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				<i>10.000,00</i>						<i>10.000,00</i>		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				<i>10.000,00</i>						<i>10.000,00</i>		
Susanna Pedretti	Consigliere indipendente	01/01/21 31/12/21	Approvaz. bilancio 2021	10.000,00						10.000,00		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				<i>10.000,00</i>						<i>10.000,00</i>		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				<i>10.000,00</i>						<i>10.000,00</i>		
Paola Margutti	Consigliere indipendente	01/01/21 31/12/21	Approvaz. bilancio 2021	10.000,00						10.000,00		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				<i>10.000,00</i>						<i>10.000,00</i>		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				<i>10.000,00</i>						<i>10.000,00</i>		
Gabriella Chiellino	Consigliere indipendente	01/01/21 31/12/21	Approvaz. bilancio 2021	10.000,00						10.000,00		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				<i>10.000,00</i>						<i>10.000,00</i>		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				<i>10.000,00</i>						<i>10.000,00</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					
Roberto Zocchi	Consigliere non esecutivo	01/01/21 31/12/21	Approvaz. bilancio 2021	10.000,00						10.000,00		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				<i>10.000,00</i>						<i>10.000,00</i>		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				<i>10.000,00</i>						<i>10.000,00</i>		

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) + (c) = Euro 85.000,00

- (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).
- (c) Euro 15.000,00** quale emolumento per la carica di General Manager della società controllata di diritto emiratino Ambienthesis Middle East DMCC

(2) Totale compensi Belli: (c) + (d) + (e) + (f) = Euro 58.582,19

- (d) Euro 10.000,00** quale emolumento aggiuntivo deliberato dal Consiglio di Amministrazione a fronte della particolare carica rivestita.
- (e) 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).
- (f) Euro 17.500,00** quale emolumento deliberato dal Consiglio di Amministrazione come somma della componente variabile di breve periodo (riferita all’esercizio 2021) e della componente variabile di medio-lungo periodo (riferita al triennio di permanenza in carica) in virtù dei rispettivi obiettivi di performance raggiunti.
- (g) Euro 21.082,19** quale emolumento complessivo (*pro rata temporis*) per le cariche ricoperte di Consigliere e Amministratore Delegato della società collegata Tre Monti S.r.l..

Tabella “B” – Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale (competenza esercizio 2021)

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					
Bernardino Quattrocchi (3)	Presidente del CdS	01/01/21 31/12/21	Approvaz. bilancio 2022	29.684,93	2.000,00					31.684,93		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				25.000,00	2.000,00					27.000,00		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>				4.684,93						4.684,93		
<i>(III) Totale</i>				29.684,93	2.000,00					31.684,93		
Michaela Marcarini	Sindaco Effettivo	01/01/21 31/12/21	Approvaz. bilancio 2022	16.000,00	2.000,00					18.000,00		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				16.000,00	2.000,00					18.000,00		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				16.000,00	2.000,00					18.000,00		
Enrico Calabretta	Sindaco Effettivo	01/01/21 31/12/21	Approvaz. bilancio 2022	16.000,00	2.000,00					18.000,00		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				16.000,00	2.000,00					18.000,00		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				16.000,00	2.000,00					18.000,00		
Roberto Toldo	Sindaco Supplente	01/01/21 31/12/21	Approvaz. bilancio 2022									
<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	01/01/21 31/12/21	Approvaz. bilancio 2022									
<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 di riferimento.

(3) **Euro 4.684,93** quale emolumento (*pro rata temporis*) per la carica di Sindaco Effettivo ricoperta nella società collegata Tre Monti S.r.l..

Tabella “C” – Partecipazioni detenute dai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo (esercizio di riferimento: 2021)

Cognome e Nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate nel 2021	Numero azioni vendute nel 2021	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.	-	-	-	-
Bernardino Quattrococchi	Presidente del CdS	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Michaela Marcarini	Sindaco Effettivo	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Enrico Calabretta	Sindaco Effettivo	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-