

SANLORENZO

Sanlorenzo S.p.A.

Sede legale in via Armezzone 3, Ameglia (SP) – Capitale sociale Euro 34.594.172 interamente versato
Codice fiscale e numero di iscrizione al Registro Imprese Riviera di Liguria – Imperia La Spezia Savona 00142240464
www.sanlorenzoyacht.com

Sistema di amministrazione e controllo tradizionale

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

Approvata dal consiglio di amministrazione del 10 marzo 2022

INDICE

PREMESSA	3
SEZIONE I.....	4
(a) Politica della Società, durata, procedure utilizzate, finalità perseguite e rapporti con la precedente politica	4
(b) Elementi della Politica	7
(c) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica, con specificazioni dei rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica. Ruolo e funzioni del Comitato Remunerazioni	7
(d) Remunerazione degli amministratori	11
(e) Remunerazione dei sindaci	12
(f) Principi della Politica in materia di entità e bilanciamento fra componente fissa e componente variabile e in materia di remunerazione variabile degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche.....	13
(g) Benefici non monetari	18
(h) Indennità di fine mandato.....	18
SEZIONE II.....	20
Sezione II – Parte Prima – Voci che compongono la remunerazione	21
Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione.....	21
Remunerazione dei componenti dell’organo di controllo	23
Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.....	24
Informazione sull’attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti e altri dipendenti della Società e delle controllate.....	26
Sezione II - Parte Seconda. Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell’esercizio	28
Tabelle ai sensi dell’Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti.....	29
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	29
Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	31
Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	32
Tabelle ai sensi dell’Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti	33
Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali	33
Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica	34

PREMESSA

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato (Testo Unico della Finanza, “**TUF**”) e dell’articolo 84-*quater* del Regolamento Consob relativo agli emittenti adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (il “**Regolamento Emittenti**”), ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schemi 7-*bis* e 7-*ter*, del Regolamento Emittenti stesso.

La Relazione è articolata nelle seguenti Sezioni:

- (i) la Sezione I illustra in modo chiaro e comprensibile la politica di Sanlorenzo S.p.A. (la “**Società**”) in materia di remunerazione dei componenti del consiglio di amministrazione, dei direttori generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile, dei componenti del collegio sindacale con riferimento almeno all’esercizio successivo, specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l’adozione, la revisione e l’attuazione della stessa;
- (ii) la Sezione II è articolata in due parti e illustra, in modo chiaro e comprensibile, nominativamente per i compensi attribuiti agli amministratori e ai sindaci e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche:
 - a) nella prima parte, ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, nonché come la Società abbia tenuto conto del voto espresso l’anno precedente dall’assemblea sulla Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti riferita all’esercizio 2021;
 - b) nella seconda parte, i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell’esercizio di riferimento.

Inoltre, la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, nella Società e nelle società controllate in conformità a quanto previsto dall’articolo 84-*quater*, comma 4 del Regolamento Emittenti.

La Relazione è stata approvata, sentito il parere favorevole del collegio sindacale, dal consiglio di amministrazione riunitosi in data 10 marzo 2022, ed è stata previamente esaminata dal Comitato remunerazioni costituito in seno al consiglio di amministrazione stesso (il “**Comitato Remunerazioni**”) riunitosi in data 9 marzo 2022, che ha espresso sulla stessa parere favorevole, e verrà sottoposta ai sensi e per gli effetti dell’articolo 123-ter del TUF al voto dell’assemblea convocata per il giorno 28 aprile 2022 in prima convocazione e per il giorno 29 aprile 2022 in seconda convocazione.

SEZIONE I

La presente Sezione I della Relazione illustra in modo chiaro e comprensibile la politica in materia di remunerazione adottata dalla Società (la “**Politica**”) e le procedure utilizzate per l’adozione, la revisione e l’attuazione della stessa.

(a) Politica della Società, durata, procedure utilizzate, finalità perseguite e rapporti con la precedente politica

1. La Politica, così come descritta nella presente Relazione, è stata approvata, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni riunitosi in data 9 marzo 2022 e del collegio sindacale, dal consiglio di amministrazione del 10 marzo 2022, anche alla luce delle previsioni del Codice di Corporate Governance adottato dal Comitato per la Corporate Governance istituito presso Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Corporate Governance**”), cui la Società aderisce.

2. La Politica ha durata annuale, sino all’assemblea convocata per l’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022.

3. Le eventuali revisioni della Politica che dovessero essere apportate in futuro dalla Società saranno opportunamente evidenziate e descritte nelle relazioni sulla remunerazione dei prossimi esercizi.

4. Si ricorda che, ai sensi del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche (il “**Regolamento Parti Correlate**”, disponibile sul sito *internet* della società www.sanlorenzoyacht.com, Sezione “Corporate Governance/Comitati interni”), la procedura adottata dalla Società in materia di parti correlate (la “**Procedura Parti Correlate**”) non si applica né alle deliberazioni assembleari di cui all’articolo 2389, primo comma del codice civile relative ai compensi spettanti ai membri del consiglio di amministrazione e del comitato esecutivo, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell’importo complessivo preventivamente determinato dall’assemblea ai sensi dell’articolo 2389, terzo comma del codice civile, né ai compensi spettanti ai membri del collegio sindacale e del consiglio di sorveglianza.

La Procedura Parti Correlate non si applica altresì:

- (i) ai piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall’assemblea ai sensi dell’articolo 114-*bis* del TUF e alle relative condizioni operative;
- (ii) alle decisioni, diverse da quelle sopra indicate, in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, a condizione che le stesse siano assunte nel rispetto delle condizioni previste dall’articolo 13, comma 3, lettera b) del Regolamento Parti Correlate. Conseguentemente, l’approvazione da parte dell’assemblea degli azionisti della Politica – che è stata redatta con il coinvolgimento del Comitato Remunerazioni, composto da soli amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti – esonera la Società dall’applicare la suddetta Procedura Parti Correlate nelle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, sempreché queste ultime siano

conformi alla Politica stessa e quantificate sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

5. La Politica adottata dalla Società, così come descritta nella presente Relazione, costituisce un aggiornamento della Politica riferita all'esercizio 2021, approvata dall'assemblea del 21 aprile 2021.

La revisione della precedente Politica è avvenuta sia alla luce dell'esperienza applicativa intervenuta e del contesto fattuale, caratterizzato anche dal perdurare dell'emergenza sanitaria Covid-19, sia alla luce delle modifiche apportate al Regolamento Parti Correlate dalla Delibera Consob 21624/2020 con efficacia dal 1° luglio 2021.

I cambiamenti intervenuti sono finalizzati ad una revisione della struttura della Politica, allo scopo di renderla ancora più chiara, e si pongono inoltre nel solco del percorso di progressiva e sempre maggiore, ma al contempo realistica, implementazione delle previsioni del Codice di Corporate Governance, intrapreso dalla Società sin dall'inizio della quotazione nel dicembre 2019. In questo solco, la Società (i) ha più chiaramente descritto quale "Piano di MBO A" (cfr. *infra* il Punto 31) le remunerazioni che nelle Politiche in materia di remunerazione valevoli per gli esercizi 2020 e 2021, come approvate dall'assemblea rispettivamente il 21 aprile 2020 e il 21 aprile 2021, erano descritte quali remunerazioni variabili *ad personam* nominativamente destinate ai dirigenti con responsabilità strategiche Marco Viti, Carla Demaria, Ferruccio Rossi e Tommaso Vincenzi (i primi due anche amministratori esecutivi) e (ii) ha previsto che gli eventuali futuri nuovi piani di compensi basati su strumenti finanziari non debbano necessariamente rivestire la forma delle *stock option* (cfr. *infra* il Punto 35).

Sanlorenzo attribuisce grande importanza al dialogo con i principali destinatari e fruitori della propria politica di remunerazione, al fine di realizzare un costante miglioramento nell'adozione delle *best practice* di mercato. La revisione della Politica della remunerazione relativa all'esercizio 2022 è frutto di una riflessione autonoma del consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni. La revisione non è stata determinata da voti o valutazioni espresse dagli azionisti nell'assemblea del 21 aprile 2021, in quanto in tale sede gli azionisti non hanno espresso alcuna valutazione od osservazione al riguardo e hanno, anzi, espresso voto in larga maggioranza favorevole.

6. La Politica contribuisce alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi a lungo termine e del successo sostenibile della Società; essa si compone di strumenti e principi applicabili, in primo luogo, agli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche e, quindi, a tutti i dipendenti della Società e delle sue controllate (congiuntamente, il "Gruppo"). Il successo sostenibile della Società e del Gruppo è legato alla crescita delle persone che vi lavorano e alla necessità di attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto.

Attraverso la Politica la Società si prefigge il perseguimento di una politica di fidelizzazione, incentivazione e motivazione dei dipendenti chiave della Società e del Gruppo e il mantenimento delle loro specifiche competenze, anche tramite il loro coinvolgimento nella compagine sociale ovvero la compartecipazione ai risultati economici e allo sviluppo futuro della Società e del Gruppo.

La Politica si basa sui principi di meritocrazia ed equità. In concreto, essi sono declinati come segue:

a) gli elementi retributivi sono chiari, equi, facilmente comunicabili ai destinatari e al mercato;

- b) la retribuzione è diversificata per categorie: a maggiori responsabilità sono associate retribuzioni maggiori, anche di natura incentivante;
- c) la remunerazione tiene conto dell'apporto professionale individuale dei destinatari;
- d) la remunerazione è determinata in modo da attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società e le sue controllate;
- e) le remunerazioni incentivanti sono funzionali al perseguimento del successo sostenibile della Società e hanno la finalità di allineare gli interessi dei destinatari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Nell'attuare la Politica e determinare le remunerazioni degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche il consiglio di amministrazione opera in ogni caso secondo i criteri di seguito indicati:

- a) la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui la stessa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b) dove assegnata, la componente variabile rappresenta una parte significativa della remunerazione totale;
- c) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- d) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione del destinatario nel caso in cui la componente variabile non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati;
- e) gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili – sono predeterminati, misurabili e legati in parte significativa alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo; gli stessi devono essere coerenti con gli obiettivi strategici della Società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove ritenuti rilevanti dal consiglio di amministrazione, anche parametri non finanziari, se del caso anche relativi alla responsabilità sociale d'impresa;
- f) è previsto, ove ritenuto opportuno dal consiglio di amministrazione, un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio;
- g) nel caso di eventuale riconoscimento di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, sono stabilite regole chiare, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione; inoltre, nessuna indennità sarà corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;
- h) vengono previste, se ritenute opportune dal consiglio di amministrazione, clausole contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della

remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento) determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati;

- i) i piani di remunerazione basati su azioni per gli amministratori esecutivi e il *top management* incentivano l'allineamento con gli interessi degli azionisti in un orizzonte di lungo termine, prevedendo che una parte prevalente del piano abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari ad almeno cinque anni.

La Politica aderisce dunque alle Raccomandazioni di cui all'Articolo 5 del Codice di Corporate Governance, anche se l'adesione alle Raccomandazioni 27., lett. d) e lett. e) è ancora in forma dispositiva e non cogente, in ragione del fatto che il percorso di progressiva implementazione delle previsioni del Codice di Corporate Governance intrapreso dalla Società sin dall'inizio della quotazione nel dicembre 2019 è in fase di completamento; quanto alla Raccomandazione 28, si segnala che il vigente piano di *stock option* (su cui cfr. *infra* il Punto 34) se ne discosta, anche in quanto adottato nel vigore del previgente Codice di Autodisciplina, non prescrivendo un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite di cinque anni.

(b) Elementi della Politica

7. La Politica 2022 della Società è costituita, in linea di principio, dai seguenti elementi:

- (i) componente fissa della remunerazione;
- (ii) componente variabile di breve termine;
- (iii) componente variabile di lungo termine;
- (iv) *benefit*;
- (v) indennità per la cessazione dalla carica o mancato rinnovo (*severance*).

(c) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica, con specificazioni dei rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica. Ruolo e funzioni del Comitato Remunerazioni

8. Il processo di predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica coinvolge il consiglio di amministrazione, il Comitato Remunerazioni, il collegio sindacale e l'assemblea, ciascuno con i compiti e le funzioni di seguito descritti.

Consiglio di amministrazione

Ai sensi di legge e dello statuto della Società (lo “**Statuto**”) e secondo quanto stabilito dalla Politica, il consiglio di amministrazione, ferme le ulteriori competenze previste dalla legge:

- (i) costituisce al proprio interno il Comitato Remunerazioni, ne nomina i componenti e stabilisce il loro

compenso e ne stabilisce il *budget* di spesa annuo;

- (ii) elabora e approva la politica in materia di remunerazione, da sottoporre al voto dell'assemblea;
- (iii) determina, in conformità con la politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea, la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- (iv) fissa gli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione;
- (v) monitora la concreta applicazione della politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- (vi) approva la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, da sottoporre al voto dell'assemblea, vincolante con riguardo alla Prima Sezione e non vincolante con riguardo alla Seconda Sezione.

Comitato Remunerazioni

Secondo quanto stabilito dal regolamento che disciplina le funzioni e il funzionamento del Comitato Remunerazioni, disponibile sul sito *internet* della società www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "Corporate Governance/Comitati interni" (il "**Regolamento del Comitato Remunerazioni**"), il Comitato Remunerazioni, in conformità al Codice di Corporate Governance, coadiuva il consiglio di amministrazione nello svolgimento dei compiti a quest'ultimo attribuiti in materia di remunerazione e ha tra l'altro i seguenti compiti:

- (i) coadiuvare il consiglio di amministrazione nella predisposizione della politica in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (ii) presentare proposte o esprimere pareri al consiglio di amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- (iii) monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- (iv) valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *top management*;
- (v) esaminare preventivamente la relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'assemblea annuale di bilancio;
- (vi) svolgere gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal consiglio di amministrazione e dalla normativa vigente;
- (vii) formulare pareri o proposte al consiglio di amministrazione sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dirigenti con responsabilità strategiche, dipendenti e collaboratori;

- (viii) formulare pareri o proposte al consiglio di amministrazione sugli eventuali piani di remunerazione incentivanti monetari destinati ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Comitato Remunerazioni riferisce al consiglio di amministrazione sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni nella prima occasione utile; inoltre, almeno il presidente del Comitato o un altro componente dello stesso designato dal presidente partecipa all'assemblea annuale di bilancio.

Assemblea

Ai sensi di legge e di Statuto, in materia di remunerazioni l'assemblea, ferme le ulteriori competenze di legge:

- (i) esprime il proprio voto vincolante sulla Prima Sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti e il proprio voto non vincolante sulla Seconda Sezione della stessa;
- (ii) su proposta degli azionisti, stabilisce i compensi spettanti ai membri non esecutivi del consiglio di amministrazione, potendo determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche;
- (iii) può attribuire agli amministratori il diritto alla percezione di un'indennità di fine mandato, da costituirsi mediante accantonamenti annuali e anche eventualmente mediante polizze assicurative o altri strumenti analoghi;
- (iv) è investita delle altre competenze stabilite dalla legge, comprese quelle in materia di piani di compensi basati su strumenti.

Collegio sindacale

In materia di remunerazioni, il collegio sindacale, ferme le ulteriori competenze di legge, è chiamato ad esprimere il proprio parere sulle deliberazioni di competenza del consiglio di amministrazione inerenti alla remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

9. Il Comitato Remunerazioni è stato istituito, in attuazione del Codice di Autodisciplina applicabile *ratione temporis*, con delibera del consiglio di amministrazione adottata in data 24 ottobre 2019, divenuta efficace con l'inizio delle negoziazioni delle azioni della Società sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., intervenuta in data 10 dicembre 2019.

La versione vigente alla data della Relazione del Regolamento del Comitato Remunerazioni, inizialmente approvato dal consiglio di amministrazione in data 24 ottobre 2019 e quindi integrato in data 16 marzo 2021 per adeguarlo alle nuove previsioni del Codice di Corporate Governance, è stata approvata dal consiglio di amministrazione del 10 marzo 2022, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni stesso del 9 marzo 2022.

Il Regolamento del Comitato Remunerazioni, fra l'altro, stabilisce che il Comitato Remunerazioni abbia facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie e possa avvalersi, a spese della Società e nei limiti del *budget* approvato dal consiglio di amministrazione, di consulenti esterni che non si trovino in situazioni che ne compromettono l'indipendenza.

Ai sensi del Regolamento, i componenti del Comitato Remunerazioni e il suo presidente sono nominati e revocati con deliberazione del consiglio di amministrazione e il Comitato Remunerazioni è composto da tre amministratori, tutti non esecutivi, in maggioranza indipendenti, con il presidente scelto fra gli indipendenti.

Ai sensi del Regolamento, salvo diversa determinazione del consiglio di amministrazione al momento della nomina, la durata in carica dei componenti del Comitato Remunerazioni è equiparata a quella del consiglio di amministrazione a cui appartengono i componenti del medesimo.

Il Comitato Remunerazioni si riunisce su convocazione del suo presidente, ogniqualvolta il presidente stesso lo ritenga opportuno e in ogni caso almeno annualmente, ovvero quando ne facciano richiesta scritta al presidente due dei suoi componenti, oppure il presidente del collegio sindacale, oppure il presidente del consiglio di amministrazione.

Per la validità delle riunioni del Comitato Remunerazioni è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica e lo stesso delibera a maggioranza assoluta dei presenti; per il calcolo della maggioranza deliberativa gli amministratori astenuti non si considerano presenti; in caso di parità di voti prevale il voto del presidente del Comitato Remunerazioni, se presente.

Alle riunioni del Comitato Remunerazioni partecipa il presidente del collegio sindacale o altro sindaco effettivo da lui designato; possono comunque partecipare anche gli altri sindaci. Alle riunioni del Comitato Remunerazioni possono altresì partecipare gli amministratori, i responsabili delle funzioni aziendali della Società e delle società controllate, ovvero altri soggetti la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso che vengano eventualmente invitati dal suo presidente. Nessun amministratore può prendere parte alle riunioni del Comitato Remunerazioni in cui vengono formulate le proposte al consiglio di amministrazione relative alla propria remunerazione.

L'istituzione del Comitato Remunerazioni, la sua composizione, le sue attribuzioni e le sue regole di funzionamento sono conformi alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

10. Il Comitato Remunerazioni in carica alla data della presente Relazione è composto dai consiglieri Silvia Merlo (amministratore indipendente), con funzione di presidente, Leonardo Luca Etro (amministratore indipendente) e Paolo Olivieri (amministratore non esecutivo); la durata della loro carica è equiparata a quella del consiglio di amministrazione a cui appartengono i componenti del medesimo e dunque è fissata sino all'assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021 e ad esprimere il proprio voto sulla presente Relazione, vincolante in relazione alla Prima Sezione e non vincolante in relazione alla Seconda Sezione, convocata per il giorno 28 aprile 2022 in prima convocazione e per il giorno 29 aprile 2022 in seconda convocazione.

Come attestato dagli interessati e positivamente valutato dal consiglio di amministrazione, Silvia Merlo possiede adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria nonché di politiche retributive e Leonardo Luca Etro e Paolo Olivieri possiedono adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

Nell'esercizio 2021 il Comitato Remunerazioni si è riunito 7 volte, la durata media delle sue riunioni è stata di 26 minuti e la percentuale complessiva di partecipazione da parte dei suoi componenti è stata del 100%.

Per maggiori dettagli sulla composizione e sull'effettivo funzionamento del Comitato Remunerazioni si rinvia alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari redatta ai sensi dell'articolo 123-bis TUF e

pubblicata dalla Società sul sito internet www.sanlorenzoyacht.com, Sezione “Corporate Governance/Assemblea”.

11. Al fine di evitare o gestire potenziali conflitti di interesse, gli amministratori esecutivi (Massimo Perotti, Marco Viti e Carla Demaria) si astengono nel consiglio di amministrazione dal voto in occasione di delibere che riguardino o possano riguardare la propria remunerazione. Oltre a ciò, non vi sono ulteriori misure volte ad evitare o gestire i conflitti di interesse.

12. Nella definizione della Politica la Società ha coinvolto la funzione Direzione Risorse Umane, che nell’esercizio 2020 ha verificato le *best practice* di remunerazione adottate nei settori di riferimento: la Politica tiene dunque conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili. La Politica non è stata tuttavia definita utilizzando specifiche politiche retributive di altre società come riferimento.

13. Per la definizione della Politica la Società si è avvalsa della consulenza di un esperto indipendente, nella persona del prof. Massimo Belcredi.

14. Nella definizione della Politica la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, fissando i contenuti della Politica alla luce degli stessi, in linea con i principi di meritocrazia ed equità sopra richiamati al Punto 6.

15. In caso si verificano circostanze eccezionali, la Società può derogare temporaneamente, come previsto dall’articolo 123-ter, comma 3-bis del TUF, alla Politica. Per circostanze eccezionali si intendono situazioni in cui la deroga alla Politica risulti necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Nell’eventualità si verificano tali circostanze eccezionali il consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e previa attivazione della Procedura Parti Correlate, può deliberare specifiche deroghe temporanee alla Politica limitatamente a quanto riportato nel precedente Paragrafo (b) (“*Elementi della Politica*”).

16. Qualora l’assemblea non approvi la Politica, ai sensi dell’articolo 123-ter, comma 3-ter del TUF la Società sarà tenuta a corrispondere le remunerazioni in conformità alla politica approvata dall’assemblea del 21 aprile 2021.

(d) Remunerazione degli amministratori

17. La remunerazione degli amministratori non esecutivi è determinata dall’assemblea e dal consiglio di amministrazione secondo il disposto degli articoli 2364 e 2389 del codice civile e dell’articolo 16 dello Statuto. Agli amministratori viene inoltre riconosciuto il rimborso delle spese documentate sostenute per ragioni di ufficio.

18. Le proposte sulla remunerazione degli amministratori non esecutivi sono presentate dagli azionisti (ove del caso anche ai sensi dell’articolo 126-bis del TUF), in modo tale che le stesse possano essere comunicate al pubblico con congruo anticipo rispetto all’assemblea chiamata a deliberare sulle stesse.

19. Il consiglio di amministrazione raccomanda che le proposte in materia di remunerazione degli amministratori non esecutivi siano adeguate alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari e che la remunerazione degli amministratori non esecutivi non sia legata a obiettivi di *performance* finanziaria.

20. I componenti dei Comitati consiliari percepiscono uno specifico compenso per la partecipazione agli stessi, con una maggiorazione in favore del componente che assume la carica di presidente, ulteriore rispetto al compenso percepito quali amministratori. Il compenso per la partecipazione ai Comitati consiliari e per il ruolo di presidente degli stessi è stabilito dal consiglio di amministrazione all'atto della nomina dei componenti e del presidente dei Comitati. Il consiglio di amministrazione può non assegnare uno specifico compenso per la carica di presidente e di componente del Comitato nomine.

21. Non è previsto uno specifico compenso aggiuntivo per la carica di presidente del consiglio di amministrazione, in quanto il presidente Massimo Perotti è anche il *chief executive officer* e dirigente della Società e percepisce una specifica remunerazione per tali cariche. Analogamente, non è previsto uno specifico compenso aggiuntivo per la carica di vicepresidente o di *lead independent director*.

(e) Remunerazione dei sindaci

22. Ai sensi dell'articolo 2402 del codice civile, la remunerazione dei componenti del collegio sindacale è determinata dall'assemblea all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio in misura annua fissa. Ai sindaci viene inoltre riconosciuto il rimborso delle spese documentate sostenute per ragioni di ufficio.

23. Il consiglio di amministrazione raccomanda che la remunerazione dei sindaci sia coerente con l'impegno professionale richiesto dalla carica e con le connesse responsabilità, nonché che le proposte degli azionisti siano presentate (ove del caso anche ai sensi dell'articolo 126-*bis* del TUF) in modo tale che le stesse possano essere comunicate al pubblico con congruo anticipo rispetto all'assemblea chiamata a deliberare sulle stesse.

24. In vista dell'assemblea prevista per il 28 aprile 2022 (prima convocazione) e per il 29 aprile 2022 (seconda convocazione), chiamata anche a nominare il nuovo collegio sindacale, il collegio sindacale in carica alla data della presente Relazione ha osservato quanto segue:

“Gli elementi posti a base della quantificazione della remunerazione del collegio, sono così definiti dalla norma di comportamento Q.1.6 [delle “Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDEC” del 26 aprile 2018]:

- *l'ampiezza e la complessità dell'incarico in relazione alla natura, alla dimensione anche economica (ad esempio, al volume dei componenti positivi di reddito e delle attività), alla complessità, al settore di attività, all'assetto organizzativo e alle altre caratteristiche della società;*
- *l'eventuale documento elaborato del collegio sindacale uscente, valutando con attenzione l'impegno temporale richiesto per lo svolgimento dell'incarico, nonché le competenze professionali e l'esperienza richieste;*

- *i compensi riconosciuti agli amministratori non esecutivi nonché i criteri per la remunerazione alla partecipazione ai comitati interni;*
- *con riferimento al compenso del presidente del collegio sindacale, l'impegno temporale richiesto per lo svolgimento della propria funzione, nonché il compenso riconosciuto al presidente del comitato di controllo e rischi.*

A fronte delle attività [svolte dal collegio sindacale], il compenso annuo di ciascun Sindaco Effettivo, deliberato dall'Assemblea della società in data 24 ottobre 2019 è pari ad euro 25.000; il compenso annuo del Presidente del Collegio sindacale è pari ad euro 30.000.

Si segnala che in seguito all'avvenuta ultima modifica del Codice di Corporate Governance, molte società quotate hanno previsto l'integrazione dell'emolumento dei Sindaci in ragione del maggior impegno richiesto oltre a stabilire la fissazione di un gettone di presenza di ugual importo per il Presidente del Collegio Sindacale e per i Sindaci Effettivi per ogni riunione dei Comitati a cui essi partecipano, che, nell'anno 2021 sono state in numero di 23, con impegnativa attività di approfondimento e condivisione tra i membri del Collegio a monte delle stesse”.

(f) Principi della Politica in materia di entità e bilanciamento fra componente fissa e componente variabile e in materia di remunerazione variabile degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche

25. La remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è determinata in misura coerente ai loro ruoli, responsabilità e professionalità.

26. Fatta eccezione per il Presidente e CEO (per il quale si rinvia al Punto 29), gli amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari di remunerazione sia fissa che variabile. La parte variabile può comprendere piani di incentivazione monetari di breve termine (MBO) e/o di lungo termine (LTI), questi ultimi anche a base azionaria.

27. La Politica non prevede l'erogazione di remunerazioni non ricorrenti, non legate a piani organici di incentivazione.

28. L'entità della remunerazione e il bilanciamento fra la componente fissa e la componente variabile (i) devono essere adeguati e coerenti con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva, nonché funzionali al perseguimento del successo sostenibile della Società, e (ii) devono essere definiti in conformità con le previsioni della Politica, tenuto anche conto delle responsabilità e delle competenze professionali dei destinatari.

29. Il presidente del consiglio di amministrazione e CEO Massimo Perotti non è destinatario di compensi variabili, poiché il suo ruolo di azionista di controllo della Società è ritenuto idoneo di per sé a garantire sia l'allineamento dei suoi interessi al perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, sia la sua fidelizzazione e motivazione.

30. Gli altri amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari in taluni casi del piano di incentivazione monetaria di breve periodo (MBO A) di cui al successivo Punto 31 e negli altri casi del piano di incentivazione monetaria di breve periodo (MBO B) di cui al successivo Punto 32 nonché del piano di *stock option* di cui al successivo Punto 34, tutti basati su obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili. Ulteriori dettagli sui piani destinati ai singoli beneficiari sono riportati di seguito. I dirigenti con responsabilità strategiche possono altresì essere destinatari di altri piani di remunerazione di lungo termine (LTI), anche a base azionaria.

31. Il consiglio di amministrazione intende attuare anche per il 2022 il piano di compensi incentivanti monetari di breve termine (MBO) 2020-2022 (il “**Piano MBO A**”) destinato agli amministratori esecutivi (Marco Viti e Carla Demaria) e a un ristretto numero di dirigenti strategici della Società non ricompresi fra i Beneficiari del piano di *stock option* di cui al successivo Punto 34 (Ferruccio Rossi e Tommaso Vincenzi). Tali beneficiari sono stati individuati in ragione non solo della particolare rilevanza del ruolo ricoperto nell’ambito dell’organizzazione aziendale, ma anche del fatto che essi detengono già – dal momento dell’IPO – una partecipazione significativa nella Società.

Il piano MBO A ha le seguenti caratteristiche fondamentali:

- (i) la maturazione del diritto a percepire la remunerazione variabile è collegata a obiettivi di *performance* con orizzonte annuale predeterminati e misurabili, stabiliti dal consiglio di amministrazione, previo parere favorevole ovvero proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il collegio sindacale, fissati in ragione del ruolo e delle responsabilità del Beneficiario e collegati ad uno o a più dei seguenti parametri:
 - a. EBITDA di Gruppo;
 - b. risultato gestionale conseguito dalla Società ovvero dalla divisione cui è addetto il singolo destinatario;
 - c. Posizione Finanziaria Netta di Gruppo;
 - d. parametri non finanziari, se del caso anche relativi alla responsabilità sociale d’impresa, stabiliti sentito anche il Comitato controllo, rischi e sostenibilità;
- (ii) il raggiungimento di ciascun obiettivo finanziario effettivamente stabilito dal Consiglio di Amministrazione determina il diritto alla corresponsione dell’intera parte della remunerazione variabile ad esso associata, mentre il suo mancato raggiungimento ne determina la mancata corresponsione; in caso di raggiungimento degli obiettivi finanziari effettivamente stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, il raggiungimento anche di quelli non finanziari determina un incremento della misura della remunerazione variabile, nella misura del 5%;
- (iii) il rapporto fra l’importo massimo della remunerazione variabile, nell’ipotesi del raggiungimento di tutti gli obiettivi compresi quelli non finanziari, e la remunerazione fissa di base è pari (a) al 50% per l’amministratore esecutivo e dirigente strategico Marco Viti, (b) al 100% per l’amministratore esecutivo Carla Demaria, (c) al 98,8% per il dirigente strategico Ferruccio Rossi e (d) al 40% per il dirigente strategico Tommaso Vincenzi;

- (iv) sono previste idonee ipotesi di *good leaver* e *bad leaver* coerenti con le finalità degli strumenti incentivanti, come indicate dalla Politica, e in linea con la migliore prassi di mercato, mentre non sono previsti sistemi di pagamento differito e clausole di *claw back*.

Gli obiettivi di *performance* assegnati nell'esercizio 2021 nell'ambito della remunerazione monetaria incentivante ai predetti soggetti (Marco Viti, Carla Demaria, Ferruccio Rossi e Tommaso Vincenzi) sono riportati nella Tabella seguente:

Scheda obiettivi e pesi remunerazione variabile amministratori e DRS						
Nominativo	Ruolo	Obiettivi				
		EBITDA di Gruppo	PFN di Gruppo	Risultato gestionale e obiettivi specifici Bluegame	Risultato gestionale Divisione Superyacht	Risultato gestionale Divisione Yacht, obiettivi specifici su qualità e customer satisfaction
Marco Viti	Amministratore esecutivo	75%	25%	n.a.	n.a.	n.a.
Carla Demaria	Amministratore esecutivo	50%	25%	25%	n.a.	n.a.
Tommaso Vincenzi	DRS	50%	25%	n.a.	n.a.	25%
Ferruccio Rossi	DRS	25%	25%	n.a.	50%	n.a.

Per tutti i beneficiari era previsto che l'importo complessivo della remunerazione variabile effettivamente maturata alla luce dei parametri predetti venisse aumentato in misura pari al 5% in caso di raggiungimento al 100% di alcuni parametri non finanziari, denominati "SL Obiettivi per lo Sviluppo Responsabile 2021".

32. Il consiglio di amministrazione conferma anche nel 2022 il secondo piano di compensi incentivanti monetari a breve termine (il "**Piano MBO B**"), destinato ai dirigenti con responsabilità strategiche che non sono destinatari del Piano MBO A, oltre che degli altri dirigenti e dei dipendenti con qualifica di quadro e impiegato della Società e delle sue controllate, e avente le seguenti caratteristiche fondamentali:

- (i) la maturazione della remunerazione variabile è collegata ad uno o più dei seguenti obiettivi di *performance* con orizzonte annuale, stabiliti dalle funzioni aziendali competenti per ciascun destinatario, in ragione dell'inquadramento e del ruolo e in modo omogeneo per i destinatari con inquadramento e ruoli analoghi e in modo predeterminato, specifico e misurabile:
- EBITDA di Gruppo;
 - risultato gestionale conseguito dalla Società ovvero dalla divisione cui è addetto il singolo destinatario;
 - obiettivi individuali da definire, in minimo di 3 e in massimo di 5 per ciascun destinatario, che siano specifici e misurabili;
 - eventuali parametri non finanziari, se del caso anche relativi alla responsabilità sociale d'impresa, stabiliti sentito anche il Comitato controllo, rischi e sostenibilità;
- (ii) sono previsti (a) un livello di soglia di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al di sotto del

quale non matura il diritto alla remunerazione incentivante, quale il mancato raggiungimento degli obiettivi minimi finanziari e del livello minimo (50%) degli obiettivi individuali, (b) una serie di obiettivi sfidanti ma raggiungibili e (c) un'area di *over performance* derivante dal raggiungimento degli obiettivi finanziari oltre il 100% e dall'eccellente superamento degli obiettivi individuali;

- (iii) il rapporto fra l'importo massimo della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa di base, nell'ipotesi del raggiungimento di tutti gli obiettivi, varia per i dirigenti con responsabilità strategiche tra un minimo pari all'11,4% e un massimo pari al 98,8%;
- (iv) è prevista una puntuale verifica scritta, ad opera delle funzioni aziendali competenti, e in ogni caso da parte del consiglio di amministrazione previo parere del Comitato Remunerazioni per gli amministratori esecutivi e i dirigenti strategici, del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte di ciascun destinatario, mentre non sono previsti sistemi di pagamento differito e clausole di *claw back*.

33. Per i dirigenti con responsabilità strategiche che dovessero essere destinatari di piani di remunerazione di lungo termine (LTI), anche a base azionaria, il valore massimo di tali remunerazioni, ove interamente maturate, sarà pari al 305% della remunerazione fissa di base.

34. Attualmente è in essere il piano di *stock option* approvato dall'assemblea del 21 aprile 2020 (il "**Piano di Stock Option 2020**"), che vede come destinatari tutti i dirigenti con responsabilità strategiche – fatta eccezione per alcuni soggetti apicali già azionisti in misura significativa e destinatari del Piano MBO A – le cui caratteristiche fondamentali sono descritte nella relativa relazione illustrativa e nel relativo documento informativo sottoposti all'approvazione dell'assemblea del 21 aprile 2020 (reperibili nel sito *internet* della Società www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "Corporate Governance/Assemblea").

La Sezione II della presente Relazione indica i dettagli delle Opzioni assegnate ad amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche nel 2021 in esecuzione del Piano di Stock Option 2020; la relazione illustrativa e il documento informativo relativo al Piano di Stock Option 2020 sono consultabili sul sito *internet* della Società www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "Corporate Governance/Assemblea".

Al 31 dicembre 2021 il consiglio di amministrazione ha assegnato un totale di numero 875.747 Opzioni previste dal Piano di Stock Option 2020, di cui numero 81.382 assegnate nell'esercizio 2021; di queste ultime, numero 7.076 Opzioni sono state assegnate condizionatamente al verificarsi di determinate condizioni, realizzatesi nel 2022. Nel corso dell'anno 2021 sono state restituite n. 35.384 di Opzioni. Il consiglio di amministrazione può dunque ancora assegnare le residue 8.868 Opzioni del Piano di Stock Option 2020 ai medesimi Beneficiari già individuati ovvero a nuovi Beneficiari.

Gli obiettivi di *performance* stabiliti per il 2021 dal consiglio di amministrazione del 21 aprile 2021 in conformità al Piano di Stock Option 2020, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 21 aprile 2021, sono stati i seguenti:

- (i) EBITDA di Gruppo al 31 dicembre 2021, come emergente dal bilancio consolidato approvato dal consiglio di amministrazione, almeno pari all'EBITDA di Gruppo al 31 dicembre 2021 indicato dalla società nelle *guidance* o nell'*outlook* comunicati al mercato;
- (ii) Posizione Finanziaria Netta di Gruppo al 31 dicembre 2021, come emergente dal bilancio consolidato

di riferimento approvato dal Consiglio di Amministrazione, almeno pari alla Posizione Finanziaria Netta di Gruppo al 31 dicembre 2021 indicata dalla società nelle *guidance* o nell'*outlook* comunicati al mercato;

- (iii) per i soli beneficiari destinatari anche di un piano di MBO, gli obiettivi personali stabiliti per il 2021 per il singolo Beneficiario con riferimento al suo piano di MBO, da raggiungere in misura pari almeno all'85%.

Per i dirigenti con responsabilità strategiche destinatari del Piano di Stock Option 2020 le *stock option* complessivamente assegnate, ove interamente maturate, hanno un valore massimo pari al 304,7% della remunerazione fissa di base.

35. Allo scopo di perseguire le finalità indicate nella Politica, è ammessa l'istituzione, in aggiunta al Piano di Stock Option 2020, di uno o più piani di compensi basati su strumenti finanziari con le seguenti caratteristiche fondamentali:

- (i) potranno essere destinatari del piano gli amministratori esecutivi, i direttori generali, i dirigenti con responsabilità strategiche e i dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e qualifica di dirigente, quadro e impiegato della Società e delle sue controllate (i "**Destinatari**");
- (ii) i beneficiari del piano siano individuati fra i Destinatari, anche con separate e successive deliberazioni, dal consiglio di amministrazione, previo parere favorevole ovvero su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il collegio sindacale (i soggetti così individuati, i "**Beneficiari**");
- (iii) il numero di strumenti finanziari (ivi inclusi eventuali diritti di opzioni) assegnati a ciascun Beneficiario sarà stabilito dal consiglio di amministrazione, previo parere favorevole ovvero proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il collegio sindacale, in ragione del ruolo ricoperto nella società, delle responsabilità e delle competenze di ciascun Beneficiario;
- (iv) il prezzo di esercizio dei diritti attribuiti ai Beneficiari sarà stabilito dal consiglio di amministrazione, previo parere favorevole ovvero proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il collegio sindacale, in misura tale da perseguire le finalità degli strumenti incentivanti come indicate dalla Politica e in linea con la migliore prassi di mercato;
- (v) sarà previsto che una parte prevalente del piano abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni pari ad almeno cinque anni;
- (vi) nel piano saranno previsti obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili, stabiliti dal consiglio di amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e sentito il collegio sindacale, fissati in ragione del ruolo e delle responsabilità del Beneficiario e che siano collegati ad uno o più dei seguenti parametri:
 - a. EBITDA di Gruppo;
 - b. Posizione Finanziaria Netta di Gruppo;
 - c. obiettivi personali stabiliti in ragione del ruolo e della funzione del Beneficiario;

d. eventuali parametri non finanziari, anche relativi alla responsabilità sociale d'impresa, stabiliti sentito anche il Comitato controllo, rischi e sostenibilità;

(vii) saranno previste idonee clausole di *good leaver* e *bad leaver* e idonee clausole di *claw back*.

36. Condizione indispensabile per il pagamento della retribuzione variabile (sia di breve che di lungo periodo) è che il beneficiario sia in organico al momento in cui la stessa è destinata a maturare, salvo il caso di cessazione del rapporto di lavoro per *good leaver*.

37. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base dei piani di compensi basati su strumenti finanziari e dei piani di incentivazione monetari di breve termine (MBO) e/o di lungo termine (LTI) per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche è rimessa al consiglio di amministrazione, che opera con l'ausilio del Comitato Remunerazioni, anche con riferimento alle eventuali componenti variabili di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi attesi.

38. La Società ha stipulato patti di non concorrenza con l'amministratore esecutivo e dirigente con responsabilità strategiche Marco Viti e con alcuni dirigenti con responsabilità strategiche (fra cui Ferruccio Rossi e Tommaso Vincenzi), che prevedono il diritto della Società di richiedere loro di astenersi dal prestare attività in concorrenza con quella della Società, ovvero in favore di concorrenti della Società, nell'ambito del territorio dell'Unione Europea e per un periodo predefinito successivo alla cessazione del loro rapporto di lavoro con la Società, a fronte del pagamento di un importo predeterminato, di norma corrispondente ad una percentuale dell'ultima retribuzione complessiva annua del soggetto obbligato (per l'amministratore Marco Viti si tratta del 50%).

(g) Benefici non monetari

39. La Società assegna agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche benefici non monetari (fra cui, a titolo non esaustivo, l'uso di telefono cellulare e *computer* mobile, di vettura aziendale, di abitazione, di coperture assicurative sanitarie, vita, professionali e infortuni) in linea con la prassi e da riconoscere nel rispetto dei criteri stabiliti dalla Politica.

(h) Indennità di fine mandato

40. Secondo l'articolo 16 dello Statuto, l'assemblea può attribuire agli amministratori il diritto alla percezione di un'indennità di fine mandato, da costituirsi mediante accantonamenti annuali ed anche eventualmente mediante polizze assicurative o altri strumenti analoghi.

41. L'assemblea può deliberare in favore del presidente del consiglio di amministrazione un Trattamento di Fine Mandato – TFM –, mediante la stipula di apposita polizza assicurativa con primario istituto, di importo annuo pari ad Euro 50.000, in linea con quanto deliberato dall'assemblea sin dal 2013 e in conformità a quanto consentito dallo Statuto e con le politiche in materia di remunerazione approvate dall'assemblea del 21 aprile 2020 e del 21 aprile 2021. In conformità a tale previsione, l'assemblea del 24 ottobre 2019 ha confermato l'accantonamento in favore del presidente del consiglio di amministrazione Massimo Perotti di un trattamento

di fine mandato – TFM nell'ammontare annuo di Euro 50.000, mediante la stipula di apposita polizza assicurativa.

42. Al di là di quanto previsto dal precedente Punto 41, la Politica non prevede il riconoscimento, a favore di amministratori esecutivi e di dirigenti con responsabilità strategiche, di indennità per cessazione anticipata dalla carica o mancato rinnovo o risoluzione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli istituti applicabili al rapporto di lavoro dirigenziale in forza della legge e del contratto collettivo applicabile.

43. La Società non è parte di accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore di amministratori esecutivi o dirigenti strategici ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

SEZIONE II

La presente Sezione II della Relazione è articolata in due parti e illustra, nominativamente per i compensi attribuiti agli amministratori e ai componenti del collegio sindacale e in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche:

- nella prima parte, (i) ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità alla politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea della Società in data 21 aprile 2021, (ii) informazioni di confronto relativamente alla variazione annuale della remunerazione intervenuta dalla data di quotazione e (iii) come la Società abbia tenuto conto del voto espresso l'anno precedente dall'assemblea sulla Sezione II della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti riferita all'esercizio 2021;
- nella seconda parte, (i) i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento, (ii) informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti e altri dipendenti della Società e delle sue controllate e (iii) con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nella Società e nelle sue controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Si precisa che la società di revisione BDO Italia S.p.A. ha verificato – in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 8-bis del TUF – l'avvenuta predisposizione da parte del consiglio di amministrazione della presente Sezione della Relazione.

Sezione II – Parte Prima – Voci che compongono la remunerazione

Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione

In data 24 ottobre 2019, contestualmente all'integrazione dell'organo amministrativo, l'assemblea ha deliberato di determinare in Euro 3.000.000 il compenso complessivo annuo lordo spettante a tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, demandando al consiglio di amministrazione di stabilire la misura degli emolumenti di ciascun singolo amministratore.

In pari data, il consiglio di amministrazione ha deliberato la ripartizione del compenso complessivo determinato dall'assemblea come segue:

- Presidente del consiglio di amministrazione e *chief executive officer* (Massimo Perotti)^(*): Euro 1.750.000.
- Amministratore esecutivo (Marco Viti): Euro 500.000.
- Amministratori non esecutivi: Euro 20.000 ciascuno.
- Presidente del Comitato controllo, rischi e sostenibilità: Euro 6.000^(**).
- Presidente del Comitato per operazioni con parti correlate e presidente del Comitato Remunerazioni: Euro 5.000 ciascuno^(**).
- Componenti Comitato controllo, rischi e sostenibilità: Euro 4.000 ciascuno^(**).
- Componenti Comitato per operazioni con parti correlate e componenti Comitato Remunerazioni: Euro 2.500 ciascuno^(**).

^(*) Non è previsto uno specifico compenso aggiuntivo per la carica di presidente del consiglio di amministrazione e per la carica di vicepresidente.

^(**) Il compenso per la carica di presidente e di componente dei singoli Comitati non è compreso, ma si aggiunge a quello per la carica di amministratore.

Carla Demaria ha dichiarato di rinunciare al compenso quale amministratore della Società fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, considerato che la remunerazione per tale carica era ricompresa nella retribuzione riconosciuta quale dirigente della controllata Bluegame S.r.l., sino al 31 maggio 2021, data in cui è entrata in quiescenza, e quale amministratore delegato di Bluegame S.r.l., a partire dal 1° giugno 2021.

Il consiglio di amministrazione ha ritenuto di non riconoscere uno specifico compenso per la partecipazione al Comitato nomine, né quale presidente, né quale componente.

Il consiglio di amministrazione del 24 ottobre 2019 ha confermato l'accantonamento a favore del presidente del consiglio di amministrazione e CEO Massimo Perotti di un Trattamento di Fine Mandato nell'ammontare annuo di Euro 50.000, mediante la stipula di apposita polizza assicurativa con primario istituto, in conformità all'articolo 16.2 dello Statuto, alla Politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea della Società in data 21 aprile 2020, alla Politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea della Società in data

21 aprile 2021 e alla Politica descritta nella Prima Sezione della Relazione, e come deliberato dall'assemblea del 24 ottobre 2019 e in precedenza in data 23 dicembre 2013, 1° giugno 2016, 30 agosto 2018, 21 dicembre 2018, 14 gennaio 2019 e 24 giugno 2019.

La Società ha stipulato una polizza assicurativa c.d. D&O (“*Directors & Officers Liability*”) in favore di amministratori e sindaci della Società e delle sue controllate, con un massimale complessivo pari a Euro 20 milioni.

La Società ha riconosciuto agli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Marco Viti e Carla Demaria i seguenti benefici non monetari: auto aziendale, assicurazione vita e infortuni professionali ed extraprofessionali, *computer* mobile e telefono cellulare.

La Società, inoltre, ha stipulato a favore degli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Marco Viti e Carla Demaria una polizza vita (a copertura dei rischi di morte e invalidità permanente) con massimale di Euro 220.000.

La Società ha sottoscritto in data 23 gennaio 2019 un patto di non concorrenza con l'amministratore esecutivo e dipendente con responsabilità strategiche Marco Viti, che prevede il diritto della Società di richiederli di astenersi dal prestare attività in concorrenza con quella della Società, ovvero in favore di concorrenti della Società, nell'ambito del territorio dell'Unione Europea e per un periodo di 12 mesi successivo alla cessazione del suo rapporto di lavoro con la Società, a fronte del pagamento di un importo, dovuto soltanto qualora la Società richieda di osservare tale obbligo, pari al 50% della retribuzione fissa annua lorda degli ultimi 12 mesi di lavoro, esclusi i *benefit* e i *bonus*. Il corrispettivo aggiuntivo dovrà essere corrisposto a Marco Viti in rate mensili di pari importo, con la prima da pagare entro 90 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Fatto salvo quanto sopra descritto, non vi sono ulteriori accordi tra la Società e gli amministratori esecutivi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Il presidente del consiglio di amministrazione e CEO Massimo Perotti è anche amministratore delle controllate Bluegame S.r.l., PN VSY S.r.l., PN Sviluppo S.r.l., Sanlorenzo Baleari SL, Marine Yachting Monaco SAM e Sanlorenzo of the Americas LLC, non avendo ricevuto nell'esercizio 2021 compensi relativi a tali cariche.

L'amministratore esecutivo Marco Viti è anche amministratore delle controllate Sanlorenzo Baleari SL e Marine Yachting Monaco SAM, non avendo ricevuto nell'esercizio 2021 compensi relativi a tali cariche.

L'amministratore Carla Demaria è anche amministratore e CEO della controllata Bluegame S.r.l., avendo ricevuto nell'esercizio 2021 un compenso relativo a tale carica pari ad Euro 291.667. Carla Demaria ha maturato inoltre il diritto alla percezione della remunerazione variabile di cui *infra* di complessivi Euro 200.000 lordi.

Gli amministratori esecutivi Massimo Perotti (Presidente del consiglio di amministrazione e CEO) e Marco Viti sono anche dirigenti con responsabilità strategiche della Società; Carla Demaria è stata pure dirigente con responsabilità strategiche della controllata Bluegame S.r.l. sino al 31 maggio 2021, data in cui è entrata in quiescenza.

Quali dirigenti della Società, Massimo Perotti e Marco Viti hanno ricevuto nell'esercizio 2021 una remunerazione lorda fissa pari rispettivamente ad Euro 93.428 e ad Euro 500.000.

Quale dirigente della controllata Bluegame S.r.l. sino al 31 maggio 2021, Carla Demaria ha ricevuto nell'esercizio una remunerazione lorda fissa pari ad Euro 126.250, a cui si è sommato il pagamento delle spettanze di fine lavoro dovute per legge e contratto collettivo applicabile, pari a complessivi Euro 22.484 lordi.

Come accertato dal consiglio di amministrazione del 10 marzo 2022 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 9 marzo 2022, gli obiettivi di *performance* finanziari, descritti nel Punto 31 della Prima Sezione della Relazione, relativi alla remunerazione monetaria incentivante *ad personam* (come definita nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti riferita all'esercizio 2021 e ridenominata nella presente Relazione quale "Piano di MBO A") riconosciuta agli amministratori esecutivi Marco Viti e Carla Demaria, come stabiliti dal consiglio di amministrazione del 21 aprile 2021 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 21 aprile 2021 e in conformità alla Politica in materia di remunerazioni relativa all'esercizio 2021 approvata dall'assemblea del 21 aprile 2021, si sono verificati integralmente, e Marco Viti e Carla Demaria hanno maturato il diritto a percepire la remunerazione variabile loro riconosciuta per l'esercizio 2021, pari rispettivamente ad Euro 500.000 e ad Euro 200.000 lordi. Viceversa, come accertato dal medesimo consiglio di amministrazione del 10 marzo 2022 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 9 marzo 2022, si sono verificati solo tre dei quattro obiettivi non finanziari, per cui Marco Viti e Carla Demaria non hanno maturato la maggiorazione del 5% della propria predetta remunerazione variabile.

Massimo Perotti non ha percepito remunerazione variabile.

La proporzione tra la remunerazione di natura fissa e le remunerazioni variabile degli amministratori esecutivi Marco Viti e Carla Demaria (includendosi quanto percepito quali amministratori e quali dirigenti, ed escludendosi quanto percepito da Carla Demaria a titolo di spettanze di fine lavoro dovute per legge e contratto collettivo applicabile) è dunque tale per cui la remunerazione variabile è pari, rispettivamente, al 50,0% e al 40,0% della loro remunerazione fissa. L'amministratore esecutivo Massimo Perotti, così come gli amministratori non esecutivi, non gode di remunerazione variabile.

Nel corso dell'esercizio di riferimento non sono state attribuite indennità o altri benefici agli amministratori della Società per la cessazione dalla carica, fatto salvo quanto sopra indicato con riferimento al pagamento in favore di Carla Demaria di quanto dovute in forza di legge e di contratto collettivo applicabili in ragione della sua quiescenza dal rapporto di lavoro dirigenziale.

Remunerazione dei componenti dell'organo di controllo

In data 24 ottobre 2019, contestualmente alla nomina del collegio sindacale, l'assemblea ordinaria della Società ha deliberato di determinare in Euro 30.000 annui il compenso annuo lordo spettante al presidente del collegio sindacale e in Euro 25.000 annui il compenso annuo lordo spettante a ciascun sindaco effettivo.

Il presidente del collegio sindacale della Società Andrea Caretti è anche membro del collegio sindacale della collegata Restart S.p.A.; in data 28 aprile 2021 l'assemblea di Restart ha deliberato di determinare in Euro 6.000 annui il compenso annuo lordo spettante al membro del collegio sindacale.

Il sindaco della Società Roberto Marrani è anche sindaco unico della controllata Bluegame S.r.l.; in data 21

aprile 2020 l'assemblea di Bluegame ha deliberato di determinare in Euro 4.000 annui il compenso annuo lordo spettante al sindaco unico.

La Società ha stipulato una polizza assicurativa c.d. D&O (“*Directors & Officers Liability*”) in favore di amministratori e sindaci della Società e delle sue controllate, con un massimale complessivo pari a Euro 20 milioni.

Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

I compensi pagati dal Gruppo e destinati a qualsiasi titolo e sotto qualsiasi forma ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 ammontano complessivamente a Euro 4.315.243, comprensivi di *bonus* pari, in aggregato a valori lordi, a Euro 2.368.873. In tali importi non sono ricompresi gli importi corrisposti ai dirigenti con responsabilità strategiche che sono anche amministratori esecutivi (Massimo Perotti, Marco Viti e Carla Demaria), né quali amministratori, né quali dirigenti.

La Società ha riconosciuto i seguenti benefici non monetari ai dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Marco Viti e Carla Demaria): autovettura aziendale, *computer* mobile, telefono cellulare e uso di abitazione, quest'ultima riconosciuta caso per caso su base individuale a taluni dirigenti con responsabilità strategiche non residenti nel luogo di prestazione dell'attività lavorativa.

La Società, inoltre, ha stipulato a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Marco Viti e Carla Demaria) le seguenti coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie, con condizioni e massimali di volta in volta differenti: (a) polizza vita integrativa, con somme assicurate in caso di morte e di invalidità permanente pari a Euro 220.000; (b) polizza infortuni – professionali ed extra professionali – integrativa caso morte, con somme e limiti assicurati: in caso di morte da infortunio, pari a 6 volte la RAL, con il massimo di Euro 1.600.000; per invalidità permanente da infortunio pari a 7 volte la RAL, con il massimo di Euro 1.800.000 (per il presidente e CEO Massimo Perotti in caso di morte da infortunio Euro 1.900.000 fino ad un massimo cumulabile di Euro 2.000.000; in caso di invalidità permanente da infortunio Euro 1.800.000 fino ad un massimo cumulabile di Euro 2.500.000); (c) polizza sanitaria integrativa (in aggiunta al Fasi, con massimali specifici).

La Società ha sottoscritto patti di non concorrenza, della durata di 12 mesi, con alcuni dirigenti con responsabilità strategiche (fra cui Ferruccio Rossi e Tommaso Vincenzi) diversi dagli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Marco Viti e Carla Demaria, che prevedono il diritto della Società di richiedere loro di astenersi dal prestare attività in concorrenza con quella della Società, ovvero in favore di concorrenti della Società, nell'ambito del territorio dell'Unione Europea e per un periodo predefinito successivo alla cessazione del loro rapporto di lavoro con la Società, a fronte del pagamento di un importo predeterminato, di norma corrispondente ad una percentuale dell'ultima retribuzione complessiva annua del soggetto obbligato.

Gli obiettivi di *performance* relativi al Piano di Stock Option 2020 stabiliti per il 2021 dal consiglio di amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni e in conformità al Piano di Stock Option 2020 (e descritti nel Punto 34 della Prima Sezione della Relazione), sono stati raggiunti, come accertato dal consiglio di amministrazione del 10 marzo 2022, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 9 marzo 2022.

Il numero complessivo di Opzioni maturate a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche che sono Beneficiari del Piano di Stock Option nel corso dell'esercizio 2021 è pari a 93.773.

Come accertato dal consiglio di amministrazione del 10 marzo 2022 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 9 marzo 2022, gli obiettivi di *performance*, descritti nel Punto 31 della Prima Sezione della Relazione, per la remunerazione monetaria incentivante riconosciuta *ad personam* (come definita nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti riferita all'esercizio 2021 e ridenominata nella presente Relazione quale "Piano di MBO A"), oltre che a Marco Viti e Carla Demaria, anche a due dirigenti con responsabilità strategiche (Ferruccio Rossi e Tommaso Vincenzi), come stabiliti dal consiglio di amministrazione in data 21 aprile 2021 previo parere favorevole del Comitato remunerazioni del 21 aprile 2021 e in conformità con la Politica in materia di remunerazioni relativa all'esercizio 2021 approvata dall'assemblea del 21 aprile 2021, si sono verificati integralmente, e gli stessi hanno maturato il diritto a percepire la remunerazione variabile loro riconosciuta per l'esercizio 2021, complessivamente pari a Euro 1.050.000. Viceversa, come accertato dal medesimo consiglio di amministrazione del 10 marzo 2022 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 9 marzo 2022, si sono verificati solo tre dei quattro obiettivi non finanziari, per cui Marco Viti e Carla Demaria non hanno maturato la maggiorazione del 5% della propria predetta remunerazione variabile.

Come accertato dal consiglio di amministrazione del 10 marzo 2022 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 9 marzo 2022, anche i parametri di *performance* finanziari relativi al 2021 al quale era legato l'MBO destinato ai dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli beneficiari del Piano di MBO A e del Piano di Stock Option (e ridenominato nella presente Relazione quale "**Piano di MBO B**") sono stati raggiunti e, tenendo in considerazione gli altri obiettivi personali, il *payout* medio raggiunto nel 2021 risulta essere del 100% e l'importo complessivo maturato a tale titolo risulta pari ad Euro 535.600.

Nel corso dell'esercizio di riferimento non sono state attribuite indennità ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro, fatto salvo quanto sopra indicato con riferimento al pagamento in favore di Carla Demaria di quanto dovutole in forza di legge e di contratto collettivo applicabili in ragione della sua quiescenza dal rapporto di lavoro dirigenziale.

La proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile dei dirigenti con responsabilità strategiche (esclusi i dirigenti con responsabilità strategiche Massimo Perotti, Marco Viti e Carla Demaria, in quanto anche amministratori esecutivi) nell'ambito della remunerazione totale è tale per cui la retribuzione variabile è mediamente pari al 30,9% della retribuzione complessiva, con una incidenza minima pari all'11,4% e una incidenza massima pari al 49,7%.

Nel corso dell'esercizio di riferimento non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione degli amministratori e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Di seguito si riportano informazioni di confronto, a partire dal periodo di quotazione della Società (e, dunque, dal 10 dicembre 2019), tra la variazione annuale:

- della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente Sezione II sono fornite nominativamente^(*);
- dei risultati della Società;
- della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Sezione II.

^(*) Nella tabella vengono indicate le remunerazioni totali limitatamente agli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Marco Viti e Carla Demaria; non sono stati invece riportati i compensi percepiti dagli altri membri del consiglio di amministrazione e dal collegio sindacale della Società in quanto rimasti invariati negli anni.

	2019	2020	2021
Compenso Massimo Perotti	Euro 1.841.749	Euro 1.841.749	Euro 1.843.428
	--	--	0,09%
Compenso Marco Viti	Euro 1.233.096	Euro 1.255.049	Euro 1.500.000
	--	1,8%	19,52%
Compenso Carla Demaria	Euro 454.723	Euro 500.000	Euro 617.917
	--	10%	23,58%
Risultati della Società	Euro 29.059.398	Euro 33.997.047	Euro 44.378.158
	--	17%	30,54%
Remunerazione media dipendenti	Euro 41.073	Euro 43.663	Euro 42.298
	--	6,3%	-3,13%

Le remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2021 ad amministratori, sindaci e dirigenti con responsabilità strategiche sono conformi, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, alla Politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea in data 21 aprile 2021.

Si precisa che la Società non ha tenuto conto di voti o valutazioni espresse dagli azionisti nell'assemblea del 21 aprile 2021 sulla Sezione II della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del 2021, in quanto in tale sede gli azionisti non hanno espresso alcuna valutazione od osservazione al riguardo e hanno, anzi, espresso voto in larga maggioranza favorevole.

Informazione sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti e altri dipendenti della Società e delle controllate

Piani di Stock Option 2020

Il Piano di Stock Option 2020 è riservato agli amministratori esecutivi e ai dipendenti chiave della Società e delle sue controllate e ha contenuto conforme alle previsioni della politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea in data 21 aprile 2021.

Il Piano prevede clausole di *good e bad leaver* che regolano le conseguenze della cessazione del rapporto con i beneficiari sulle opzioni già maturate e non ancora esercitate e sulle opzioni in corso di maturazione.

Nel Piano di Stock Option 2020 non sono previsti sistemi di pagamento differito, meccanismi di correzione *ex*

post, clausole per il mantenimento in portafoglio delle azioni della Società dopo la loro sottoscrizione e clausole di *claw back*.

Non sono inoltre previsti finanziamenti o altre agevolazioni dalla Società per l'acquisto delle azioni.

Fra i Beneficiari del Piano di Stock Option 2020 vi sono dirigenti con responsabilità strategiche (diversi da quelli beneficiari del piano di MBO A); il valore delle opzioni loro riconosciute ha un'incidenza mediamente pari al 467,2% rispetto alla loro retribuzione fissa. Nessun amministratore è destinatario del Piano di Stock Option 2020.

Nel corso dell'esercizio 2021 sono stati assegnati complessivi n. 81.382 diritti di Opzione (di cui n. 7.076 Opzioni condizionatamente al verificarsi di determinate condizioni, realizzatesi nel 2022); di tali 81.382 diritti di Opzione, complessivi 10.615 sono stati assegnati a dirigenti con responsabilità strategiche.

Gli obiettivi finanziari stabiliti per l'esercizio 2021, come descritti nel Punto 34 della Prima Sezione della Relazione, sono stati raggiunti, come accertato dal consiglio di amministrazione del 10 marzo 2022, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 9 marzo 2022.

Gli obiettivi di natura personale assegnati ai dirigenti con responsabilità strategiche beneficiari del Piano di Stock Option si sono verificati al 100%. Nell'esercizio 2021 i dirigenti con responsabilità strategica beneficiari del Piano di Stock Option hanno così maturato n. 93.773 diritti di Opzione, pari al 100%.

Per i beneficiari del Piano di Stock Option diversi dai dirigenti con responsabilità strategiche cui erano stati assegnati anche obiettivi personali, gli obiettivi di natura personale sono stati raggiunti in media al 100%; conseguentemente, dei complessivi n. 129.334 diritti di Opzione che era previsto maturassero nel 2021, ne sono maturati n. 129.334, pari al 100%.

L'onere complessivo del Piano di Stock Option 2020 di competenza dell'esercizio di riferimento (2021) è pari a Euro 140.660 per quanto concerne le Opzioni assegnate a dirigenti strategici e a complessivi Euro 193.990 per quanto riguarda tutti gli altri beneficiari ed è stato imputato a conto economico tra il costo del lavoro.

Per maggiori informazioni sul Piano di Stock Option 2020 si prega di consultare la relativa documentazione resa disponibile sul sito *internet* della Società all'indirizzo www.sanlorenzoyacht.com, nella Sezione "Corporate Governance/Assemblea".

Sezione II - Parte Seconda. Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio

Le informazioni di cui alle seguenti tabelle sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo o di dirigente con responsabilità strategiche.

Tabelle ai sensi dell'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Componenti degli organi di amministrazione e di controllo

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi ¹	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili ²					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
<i>Consiglio di amministrazione</i>												
Massimo Perotti	Presidente e CEO	01/01/2021–31/12/2021	Approvazione bilancio al 31/12/2021	1.750.000				3		1.750.000		
Marco Viti	Amministratore esecutivo	01/01/2021–31/12/2021	Approvazione bilancio al 31/12/2021	500.000		4		5		500.000		
Carla Demaria ⁶	Amministratore esecutivo	01/01/2021–31/12/2021	Approvazione bilancio al 31/12/2021	-				7		-		
Paolo Olivieri ⁸	Amministratore	01/01/2021–31/12/2021	Approvazione bilancio al 31/12/2021	20.000	2.500					22.500		
Cecilia Maria Perotti ⁹	Amministratore	01/01/2021–31/12/2021	Approvazione bilancio al 31/12/2021	20.000	4.000					24.000		
Pietro Gussalli Beretta ¹⁰	Amministratore	01/01/2021–31/12/2021	Approvazione bilancio al 31/12/2021	20.000	2.500					22.500		
Silvia Merlo ¹¹	Amministratore	01/01/2021–31/12/2021	Approvazione bilancio al 31/12/2021	20.000	11.500					31.500		
Licia Mattioli ¹²	Amministratore	01/01/2021–31/12/2021	Approvazione bilancio al 31/12/2021	20.000	5.000					25.000		
Leonardo Luca Etro ¹³	Amministratore	01/01/2021–31/12/2021	Approvazione bilancio al 31/12/2021	20.000	8.500					28.500		

¹ I compensi non tengono conto di eventuali rimborsi per le spese sostenute e degli accessori previsti per legge.

² Non è prevista la partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si vesta la posizione di socio o di avente diritto.

³ I *benefit* sono riportati nella tabella relativa agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

⁴ Gli importi relativi a Marco Viti sono riportati nella tabella relativa agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

⁵ I benefit sono riportati nella tabella relativa agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

⁶ Carla Demaria è amministratore esecutivo di Sanlorenzo S.p.A., carica per la quale ha rinunciato al compenso, e amministratore delegato di Bluegame S.r.l., carica per la quale in data 27 luglio 2021 è stato determinato un *compenso* fisso annuale pari a Euro 500.000 e un compenso variabile pari a Euro 200.000.

⁷ I benefit sono riportati nella tabella relativa agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

⁸ Paolo Olivieri è componente del consiglio di amministrazione (compenso Euro 20.000), componente del comitato remunerazioni (compenso Euro 2.500) e componente del comitato nomine (nessun compenso).

⁹ Cecilia Maria Perotti è componente del consiglio di amministrazione (compenso Euro 20.000) e componente del comitato controllo, rischi e sostenibilità (compenso Euro 4.000).

¹⁰ Pietro Gussalli Beretta è componente del consiglio di amministrazione (compenso Euro 20.000), componente del comitato parti correlate (compenso Euro 2.500) e presidente del comitato nomine (nessun compenso).

¹¹ Silvia Merlo è componente del consiglio di amministrazione (compenso Euro 20.000), presidente del comitato remunerazioni (compenso Euro 5.000), componente del comitato parti correlate (compenso Euro 2.500) e componente del comitato controllo, rischi e sostenibilità (compenso Euro 4.000).

¹² Licia Mattioli è componente del consiglio di amministrazione (compenso Euro 20.000), presidente del comitato parti correlate (compenso Euro 5.000), componente del comitato nomine (nessun compenso).

¹³ Leonardo Luca Etro è componente del consiglio di amministrazione (compenso Euro 20.000), presidente del comitato controllo, rischi e sostenibilità (compenso Euro 6.000), componente del comitato remunerazioni (compenso Euro 2.500).

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi ¹	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili ²					
Collegio sindacale												
Andrea Caretti	Presidente del collegio sindacale	01/01/2021–31/12/2021	Approvazione bilancio al 31/12/2021	30.000						30.000		
Margherita Spaini	Sindaco effettivo	01/01/2021–31/12/2021	Approvazione bilancio al 31/12/2021	25.000						25.000		
Roberto Marrani	Sindaco effettivo	01/01/2021–31/12/2021	Approvazione bilancio al 31/12/2021	25.000						25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
Carla Demaria ¹⁴	Amministratore delegato Bluegame S.r.l.	01/01/2021–31/12/2021	Approvazione bilancio al 31/12/2023	291.667		200.000		15		491.667		
Roberto Marrani	Sindaco unico Bluegame S.r.l.	01/01/2021–31/12/2021	Approvazione bilancio al 31/12/2022	4.000						4.000		
Andrea Caretti	Sindaco effettivo Restart S.p.A.	28/04/2021–31/12/2021	Approvazione bilancio al 31/12/2023	4.000						4.000		
(II) Totale				2.749.667	34.000	200.000	-	-	-	2.983.667		

Altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari ¹⁶	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili ¹⁷					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
Massimo Perotti	Presidente e CEO	01/01/2021–31/12/2021		77.743				15.685		93.428		
Marco Viti	President Divisione Yacht	01/01/2021–31/12/2021		482.273		500.000		17.727		1.000.000		
n. 9 altri dirigenti con responsabilità strategica		01/01/2021–31/12/2021		1.661.356		2.368.873		73.633		4.103.862		
(II) Compensi da controllate e collegate												
Carla Demaria ¹⁸	Amministratore delegato Bluegame S.r.l.	01/01/2021–31/12/2021		122.379				3.871		126.250		
n. 1 alto dirigente con responsabilità strategica di Sanlorenzo of the Americas LLC		01/01/2021–31/12/2021		211.381				-		211.381		
(II) Totale				2.555.132		2.868.873		110.916		5.534.921		

¹⁴ Carla Demaria è amministratore esecutivo di Sanlorenzo S.p.A., carica per la quale ha rinunciato al compenso, e amministratore delegato di Bluegame S.r.l., carica per la quale in data 27 luglio 2021 è stato determinato un compenso fisso annuale pari a Euro 500.000 e un compenso variabile pari a Euro 200.000.

¹⁵ I *benefit* sono riportati nella tabella relativa agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

¹⁶ *Benefit* per auto e assicurazione vita e infortuni professionali/extra professionali.

¹⁷ Non è prevista la partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si veda la posizione di socio o di avente diritto.

¹⁸ Carla Demaria è stata dipendente di Bluegame S.r.l. fino al 31 maggio 2021.

Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio (14)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (15) = (2) + (5) - (11) - (14)	Opzioni di competenza dell'esercizio (16)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2020 (delibera dell'assemblea degli azionisti del 21/04/2020)	360.924	16,00	Dal 10/12/2021 al 31/05/2027	10.615	16,00	Dal 07/07/2022 al 31/05/2027	185.763	07/07/2021	24,50	16.077	16,00	36,54	-	355.462	77.692
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			360.924			10.615			185.763			16.077			-	355.462	77.692

Note:

(2) Il valore aggregato riportato in tabella si riferisce a n. 6 altri dirigenti con responsabilità strategiche (n. 5 di Sanlorenzo S.p.A. e n. 1 di Sanlorenzo of the Americas LLC) cui sono state assegnate opzioni del Piano di Stock Option 2020, deliberato dall'assemblea ordinaria degli azionisti di Sanlorenzo S.p.A. in data 21 aprile 2020.

(5) Opzioni assegnate con delibera del Consiglio di Amministrazione del 7 luglio 2021 a n. 1 altro dirigente con responsabilità strategiche.

(11) Opzioni esercitate da n. 2 altri dirigenti con responsabilità strategiche di Sanlorenzo S.p.A.

(13) Il valore riportato in tabella corrisponde alla media dei prezzi di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio.

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabile	Erogabili/ Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio									
Marco Viti	President Divisione Yacht		500.000		anno 2021				
n. 10 altri dirigenti con responsabilità strategiche			535.600		anno 2021				1.833.273
(II) Compensi da Controllate e Collegate									
Carla Demaria	Amministratore delegato Bluegame S.r.l.		200.000		anno 2021				
(III) Totale			1.235.600						1.833.273

Note:

(4) (I) **Compensi nella Società che redige il bilancio:** si riferisce a Bonus non legati ad obiettivi per Euro 1.833.273.

Tabelle ai sensi dell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti

Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÁ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Massimo Perotti (tramite Holding Happy Life S.r.l.)	Presidente e CEO	Sanlorenzo S.p.A.	21.838.625	81.082	999.490	20.920.216
Massimo Perotti (tramite Luchi Fiduciaria S.r.l.)	Presidente e CEO	Sanlorenzo S.p.A.	-	51.345	42.070	9.275
Paolo Olivieri (tramite Holding Happy Life S.r.l.)	Vice Presidente	Sanlorenzo S.p.A.	5.572	20	255	5.337
Paolo Olivieri (tramite Luchi Fiduciaria S.r.l.)	Vice Presidente	Sanlorenzo S.p.A.	135.000	-	-	135.000
Marco Viti	Amministratore esecutivo	Sanlorenzo S.p.A.	480.000	1.000	17.758	463.242
Carla Demaria	Amministratore esecutivo	Sanlorenzo S.p.A.	356.056	-	-	356.056
Silvia Merlo	Consigliere	Sanlorenzo S.p.A.	100.000	-	-	100.000

Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
n. 5 dirigenti con responsabilità strategica	Sanlorenzo S.p.A.	676.212	16.617 ¹⁹	154.865	537.964
n. 1 dirigente con responsabilità strategica	Sanlorenzo of the Americas LLC	10% del capitale sociale	-	-	10% del capitale sociale

¹⁹Di cui n. 16.077 azioni acquisite a seguito dell'esercizio di stock option del Piano di Stock Option 2020.