

SANLORENZO

Sanlorenzo S.p.A.

Sede legale in via Armezzone 3, Ameglia (SP) – Capitale sociale Euro 34.810.125 interamente sottoscritto e 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 14 marzo 2023

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	8
(d) Remunerazione degli amministratori	12
(e) Remunerazione dei sindaci	13
(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, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.....	13
(g) Benefici non monetari	17
(h) Indennità di fine mandato.....	17
SEZIONE II.....	19
Sezione II – Parte Prima – Voci che compongono la remunerazione	20
Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione.....	20
Remunerazione dei componenti dell’organo di controllo	24
Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.....	25
Informazione sull’attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti e altri dipendenti della Società e delle controllate.....	29
Sezione II - Parte Seconda. Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell’esercizio	31
Tabelle ai sensi dell’Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti.....	32
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	32
Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	36
Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	37
Tabelle ai sensi dell’Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti	38
Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali	38
Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica	39

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 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 collegio sindacale, che non ha espresso rilievi al riguardo, dal consiglio di amministrazione riunitosi in data 14 marzo 2023, ed è stata previamente esaminata dal Comitato remunerazioni costituito in seno al consiglio di amministrazione stesso (il “**Comitato Remunerazioni**”) riunitosi in data 13 marzo 2023, 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 27 aprile 2023 in prima convocazione e per il giorno 28 aprile 2023 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 13 marzo 2023, nonché sentito il collegio sindacale, che non ha espresso rilievi al riguardo, dal consiglio di amministrazione del 14 marzo 2023, 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 2023.

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 le disposizioni del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche (il “**Regolamento Parti Correlate**”) non si applicano né alle deliberazioni assembleari di cui all’articolo 2389, primo comma del codice civile relative ai compensi spettanti ai membri del consiglio di amministrazione, 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 alle deliberazioni assembleari di cui all’articolo 2402 del codice civile relative ai compensi spettanti ai membri del collegio sindacale.

La procedura adottata dalla Società in materia di parti correlate (la “**Procedura Parti Correlate**”, disponibile sul sito *internet* della Società www.sanlorenzoyacht.com, Sezione “Corporate Governance/Comitati interni”) dispone altresì, in conformità al Regolamento Parti Correlate, che le disposizioni del medesimo Regolamento Parti Correlate non si applicano:

- (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 deliberazioni, 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 (*cfr.* Punti 8 e 9), 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 2022, approvata dall'assemblea del 28 aprile 2022, apportato alla luce dell'esperienza applicativa intervenuta e con lo scopo di ulteriormente semplificare e la struttura della precedente politica.

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. Sebbene nell'assemblea del 28 aprile 2022 gli azionisti non abbiano espresso alcuna valutazione od osservazione riguardo alla politica di remunerazioni sottoposta al loro voto – e abbiano, anzi, espresso voto in larga maggioranza favorevole – la Società ha organizzato un momento di confronto con i maggiori investitori istituzionali che avevano espresso voto contrario o si erano astenuti dalla votazione, nel cui ambito sono emersi alcuni spunti di miglioramento. Nella propria riflessione di revisione della precedente politica per le remunerazioni, il consiglio di amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, ha sostanzialmente tenuto conto di quanto emerso in occasione dei predetti incontri.

In questo solco, le principali revisioni della precedente politica consistono (i) nella previsione di un unico Piano di MBO (cfr. *infra* il Punto 31), con conseguente superamento dei due distinti piani di MBO di cui alla Politica in materia di remunerazione valevole per l'esercizio 2022, come approvata dall'assemblea il 28 aprile 2022, e (ii), in considerazione del fatto che nell'esercizio 2023 potranno essere ancora assegnate le ultime opzioni relative al Piano di Stock Option 2020 (su cui cfr. *infra* il Punto 32) e ritenendo che le assegnazioni di Opzioni già compiute e che ancora potranno essere compiute in relazione allo stesso determinino un adeguato sistema incentivante di lungo termine¹, ha ritenuto di rinviare all'esercizio 2024 l'istituzione di un nuovo *long term incentive plan* (LTIP).

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 agli amministratori, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche (oltre che, fermo il disposto dell'articolo 2402 del codice civile, ai sindaci) e che ispirano le decisioni in materia di remunerazione anche di tutti gli altri 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) 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;

¹ Che non è stato esteso agli amministratori esecutivi e a un dirigente con responsabilità strategiche già azionisti in misura ritenuta significativa sin dal momento di quotazione della Società.

- b) gli elementi retributivi sono chiari, equi, facilmente misurabili e comunicabili al mercato e ai destinatari, così che questi ultimi siano motivati al raggiungimento dei risultati assegnati in coerenza con gli obiettivi strategici della Società;
- c) la retribuzione è diversificata per categorie, in quanto a maggiori responsabilità sono associate retribuzioni maggiori, anche di natura incentivante, e valorizza il contributo personale dei beneficiari, attraverso l'assegnazione di obiettivi sul cui raggiungimento gli stessi hanno la possibilità di incidere;
- d) la remunerazione tiene conto dell'apporto professionale individuale dei destinatari;
- e) 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.

Nell'attuare la Politica e determinare le remunerazioni degli amministratori esecutivi, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche il consiglio di amministrazione opera 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 altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili – sono predeterminati, misurabili e legati anche alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo; gli stessi sono coerenti con gli obiettivi strategici della Società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo anche parametri non finanziari (*Environmental, Social e Governance*);
- f) 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;
- g) i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari per gli amministratori esecutivi e il *top management* incentivano l'allineamento con gli interessi degli azionisti in un orizzonte di lungo termine.

La Politica aderisce dunque sostanzialmente alle Raccomandazioni di cui all'Articolo 5 del Codice di Corporate Governance.

Per quanto concerne la Raccomandazione 2., lett. e), nella parte in cui richiede che gli obiettivi di *performance* cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili siano legati in parte significativa alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo termine, la stessa è stata attuata mediante l'attivazione del Piano di Stock Option 2020 di cui al successivo Punto 32, in relazione al quale sono state effettuate adeguate assegnazioni di Opzioni ai dirigenti con responsabilità strategiche²; seppure l'assegnazione di Opzioni ai sensi di tale Piano di Stock Option 2020 non potrà avvenire oltre l'aprile 2023, la Società ritiene che tale strumento risponda allo stato alle finalità della citata Raccomandazione. La Società ha intenzione, come indicato al Punto 5, di istituire un nuovo *long term incentive plan* (LTIP) nel prossimo esercizio sociale.

Il Piano di Stock Option 2020 – in quanto adottato nel vigore del Codice di Autodisciplina previgente rispetto al Codice di Corporate Governance e nell'imminenza della quotazione della Società, quando il percorso dalla stessa intrapreso di progressiva implementazione delle previsioni dell'autoregolamentazione era appena iniziato – e il Piano di MBO che verrà istituito per il 2023 – in quanto di breve termine – non prevedono tuttavia clausole conformi alle Raccomandazioni 27., lett. d) – inerente alla previsione di un lasso temporale di differimento rispetto alla maturazione per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile della remunerazione – e 27., lett. e), inerente alle clausole di *claw-back*. Il consiglio di amministrazione valuterà di conformare a dette Raccomandazioni il nuovo *long term incentive plan* (LTIP), la cui adozione è come detto prevista per il prossimo esercizio sociale.

Quanto alla Raccomandazione 28, il Piano di Stock Option 2020 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 prevede, in linea di principio, i 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*).

² Diversi dagli amministratori esecutivi e da un dirigente con responsabilità strategiche, che risultavano già detentori di azioni della Società in misura ritenuta significativa al momento di quotazione della medesima.

(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 Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (il “**Comitato OPC**”), 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, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, sentito il parere del Collegio Sindacale ed è competente ad assumere le decisioni in merito ad eventuali specifiche deroghe alla politica in materia di remunerazione approvata dall’assemblea, in conformità a quanto previsto dal successivo Punto 15;
- (iv) fissa gli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (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* da parte degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (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 le seguenti funzioni:

- (i) coadiuvare il consiglio di amministrazione nella predisposizione della politica in materia di remunerazione degli amministratori, dei direttori generali 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* da parte degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (iv) valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (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) formulare pareri o proposte al consiglio di amministrazione sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche, dipendenti e collaboratori;
- (vii) formulare pareri o proposte al consiglio di amministrazione sugli eventuali piani di remunerazione incentivanti monetari destinati agli amministratori, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche;
- (viii) svolgere gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal consiglio di amministrazione e dalla normativa vigente.

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.

Comitato OPC

Il Comitato OPC, istituito dal consiglio di amministrazione ai sensi della Procedura Parti Correlate e del Regolamento Parti Correlate, è coinvolto ed esprime il proprio parere, ai sensi delle previsioni del Regolamento Parti Correlate stesso, (i) in tutte le deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e consiglieri investiti di particolari cariche che non siano individuate in conformità con la Politica o quantificate sulla base di criteri che comportino valutazioni discrezionali³, nonché (ii) nell'ipotesi di eventuali specifiche deroghe alla

³ Come indicato nel Punto 4, la Procedura OPC non si applica inoltre alle (e il Comitato OPC non è coinvolto nelle) (i) deliberazioni previste dall'articolo 13, comma 1 del Regolamento Parti Correlate (ossia le deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, comma 1 del Codice Civile relative ai compensi spettanti ai membri del consiglio di amministrazione e del comitato esecutivo, le deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3 del Codice Civile e le deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2402 del Codice Civile relative ai compensi spettanti ai membri del collegio sindacale) e alle (ii) deliberazioni concernenti i piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall'assemblea ai sensi dell'articolo 114-bis Tuf e alle relative operazioni esecutive (*ex* articolo 13, comma 3, lett. a) del Regolamento Parti Correlate e articolo 5.1(ii) della Procedura Parti Correlate).

politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea, secondo quanto previsto dal successivo Punto 15.

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, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

9. Il Comitato Remunerazioni è stato istituito in attuazione del Codice di Corporate Governance ed è stato nominato con delibera del consiglio di amministrazione adottata da ultimo in data 28 aprile 2022.

La versione vigente alla data della Relazione del Regolamento del Comitato Remunerazioni è stata approvata dal consiglio di amministrazione del 14 marzo 2023, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni stesso in data 13 marzo 2023.

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 del Comitato Remunerazioni, 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 del Comitato Remunerazioni, 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 cui appartengono i componenti del medesimo.

Il Comitato Remunerazioni si riunisce su convocazione del suo presidente ogniqualevolta 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 2024 e ad esprimere il proprio voto sulla presente Relazione.

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 2022 il Comitato Remunerazioni si è riunito 5 volte, la durata media delle sue riunioni è stata di 40 minuti e la percentuale complessiva di partecipazione da parte dei suoi componenti è stata del 93%.

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 della Società www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "Corporate Governance/Assemblea".

11. Al fine di evitare o gestire potenziali conflitti di interesse, gli amministratori esecutivi (Massimo Perotti, Ferruccio Rossi 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. La Politica non è stata definita utilizzando specifiche politiche retributive di altre società come riferimento. Nella definizione della Politica la Società ha coinvolto la funzione Direzione Risorse Umane, che nel 2020 ha verificato, e che quindi ha continuato a monitorare, 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.

13. Per la definizione della Politica la Società si è avvalsa della consulenza di esperti indipendenti, la società di consulenza The European House - Ambrosetti S.p.A. e il 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 verificassero circostanze eccezionali, la Società può derogare temporaneamente e in via non ricorrente alla Politica, come previsto dall'articolo 123-ter, comma 3-bis del TUF, limitatamente a quanto riportato nel precedente Paragrafo (b) ("*Elementi della Politica*"), mediante delibera del consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e previa attivazione della Procedura OPC.

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. Fra di esse rientrano, a titolo non esaustivo, (i) operazioni straordinarie non precedentemente pianificate, sensibili estensioni del perimetro del Gruppo o modifiche all'assetto organizzativo, gestionale e amministrativo del Gruppo tali da impattare sui risultati economico-finanziari e di creazione di valore nel lungo periodo, (ii) *shock* esogeni di natura non prevedibile e di entità straordinaria e/o di carattere regolatorio o normativo, (iii) azioni volte ad attrarre figure chiave, (iv) azioni volte a trattenere figure chiave e (v) ipotesi di eccezionale *over performance* di una figura chiave o della funzione aziendale di cui la stessa è responsabile; nei casi *sub* (iv) e (v) l'importo dell'eventuale remunerazione aggiuntiva riconosciuta alla risorsa non potrà comunque superare il 20% della remunerazione complessiva (comprensiva di componente fissa e componente variabile, erogata in conformità ai piani di incentivazione in essere) del beneficiario.

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 28 aprile 2022.

(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. L'articolo 16 dello Statuto consente all'assemblea di determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, e di attribuire agli amministratori il diritto alla percezione di un'indennità di fine mandato, da costituirsi mediante accantonamenti annuali ed eventualmente anche mediante polizze assicurative o altri strumenti analoghi.

20. 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.

21. 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.

22. 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

23. 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.

24. 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.

(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, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

25. La remunerazione degli amministratori esecutivi, dei direttori generali 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, i direttori generali 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 (LTIP), 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 del successo sostenibile e 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, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari di piani di incentivazione monetaria di breve periodo (MBO) e del Piano di Stock Option 2020⁴.

31. Il consiglio di amministrazione intende attuare nel 2023 un piano di compensi incentivanti monetari di breve termine - MBO (il "**Piano MBO**"), diretto agli amministratori esecutivi (diversi dal Presidente e CEO Massimo Perotti), ai dirigenti con responsabilità strategiche e ad altri dipendenti del Gruppo con funzioni rilevanti. Per quanto riguarda gli amministratori esecutivi, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche, le caratteristiche fondamentali del Piano MBO sono le seguenti:

- (i) la maturazione della remunerazione variabile per i beneficiari è prevista solo al raggiungimento di una Funding Condition costituita dal raggiungimento di un EBITDA di Gruppo 2023 pari ad almeno l'85% dell'Ebitda di Gruppo Target (ossia l'EBITDA di Gruppo comunicata nelle Guidance per il mercato 2023);
- (ii) in caso di verificarsi della predetta Funding Condition, 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. parametri di Gruppo, e in particolare (x) l'EBITDA di Gruppo, (y) la Posizione Finanziaria Netta di Gruppo e (z) parametri non finanziari (*Environmental, Social e Governance*), stabiliti sentito anche il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità;

⁴ Il Piano di Stock Option 2020 non è applicato agli amministratori esecutivi e a un dirigente con responsabilità strategiche, in quanto già azionisti in misura ritenuta significativa sin dal momento di quotazione della Società.

- b. parametri individuali, in minimo di uno e in massimo di tre per ciascun beneficiario, che siano predeterminati, specifici e misurabili;

il peso degli obiettivi di *performance* è riportato nella Tabella seguente:

Beneficiario	Ruolo	Obiettivi			
		EBITDA di Gruppo	PFN di Gruppo	Parametri ESG	Obiettivi personali
Ferruccio Rossi	Amministratore esecutivo e direttore generale	35%	20%	15%	30%
Carla Demaria	Amministratore esecutivo	35%	20%	15%	30%
Dirigenti con responsabilità strategiche	DRS	30%	15%	15%	40%

- (iii) sono altresì previsti:
- un Livello di Soglia di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al di sotto del quale non matura il diritto alla remunerazione incentivante;
 - un'area compresa fra il Livello di Soglia e il Livello Performance Target, in cui la remunerazione variabile cresce linearmente da un minimo del 50%, in corrispondenza del Livello di Soglia, ad un massimo del 100%, in corrispondenza del Livello Performance Target; e
 - un'area superiore al Livello di Performance Target, in cui la remunerazione variabile cresce linearmente da un minimo del 100% in corrispondenza del Livello Performance Target ad un massimo del 120% in corrispondenza del Livello di Performance Tetto, oltre il quale la remunerazione variabile non cresce ulteriormente;
- (iv) ferma l'esigenza di raggiungimento della Funding Condition, il raggiungimento di ciascun obiettivo stabilito dal consiglio di amministrazione determina il diritto alla corresponsione della parte della remunerazione variabile ad esso associata, nella proporzione sopra indicata, mentre il mancato raggiungimento del livello soglia rispetto a ciascun obiettivo determina la mancata corresponsione della parte di remunerazione variabile ad esso associata;
- (v) il rapporto fra l'importo massimo della remunerazione variabile, nell'ipotesi del raggiungimento di tutti gli obiettivi al Livello Performance Target (e dunque di maturazione della remunerazione variabile al 100%), e la remunerazione fissa di base è pari (a) al 100% per l'amministratore esecutivo e direttore generale Ferruccio Rossi, (b) al 100% per l'amministratore esecutivo Carla Demaria (che percepisce compensi in qualità di amministratore da Sanlorenzo S.p.A. e dalla controllata Bluegame S.r.l.), (c) in media al 42,50% per i dirigenti con responsabilità strategiche;
- (vi) condizione per il pagamento di ogni retribuzione variabile 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 in

ipotesi di *good leaver*, mentre non sono al momento previsti sistemi di pagamento differito e clausole di *claw back*;

- (vii) è prevista una puntuale verifica, da parte del consiglio di amministrazione previo parere del Comitato Remunerazioni (e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità per gli obiettivi di ESG) e con il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti, del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte di ciascun destinatario.

32. 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 beneficiari (fra gli altri) tutti i dirigenti con responsabilità strategiche – fatta eccezione per il presidente e CEO, nonché per gli altri amministratori esecutivi (Ferruccio Rossi e Carla Demaria) e per un dirigente con responsabilità strategiche, questi ultimi in quanto già azionisti in misura ritenuta significativa sin dal momento della quotazione della Società e destinatari dei piani di incentivazione monetaria di breve termine – 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 2022 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".

Alla data della Relazione (14 marzo 2023) il consiglio di amministrazione ha assegnato un totale di numero 867.482 Opzioni previste dal Piano di Stock Option 2020, di cui numero 10.614 assegnate nell'esercizio 2022 e n. 8.538 assegnate nel 2023. Nel corso dell'anno 2022 e nel 2023 sono state restituite rispettivamente n. 18.573 e 1.768 Opzioni. Il consiglio di amministrazione può dunque ancora assegnare le residue 10.057 Opzioni del Piano di Stock Option 2020 ai medesimi Beneficiari già individuati ovvero a nuovi Beneficiari; l'ultima assegnazione di Opzioni ai sensi del piano di Stock Option 2020 potrà avvenire entro fine aprile 2023.

Gli obiettivi di *performance* stabiliti per il 2022 dal consiglio di amministrazione del 10 marzo 2022 in conformità al Piano di Stock Option 2020, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 9 marzo 2022, sono stati i seguenti:

- (i) EBITDA consolidato al 31 dicembre 2022, come emergente dal bilancio consolidato approvato dal consiglio di amministrazione, almeno pari al valore inferiore dell'EBITDA consolidato al 31 dicembre 2022 indicato dalla società nelle *guidance* comunicate al mercato e dunque, in particolare, un EBITDA consolidato rettificato pari a 122 milioni di Euro;
- (ii) Posizione Finanziaria Netta consolidata al 31 dicembre 2022, come emergente dal bilancio consolidato approvato dal consiglio di amministrazione, almeno pari al valore della Posizione Finanziaria Netta consolidata al 31 dicembre 2022 indicata dalla società nelle *guidance* comunicate al mercato e dunque, in particolare, almeno pari a 50 milioni di Euro;
- (iii) per i soli Beneficiari che siano beneficiari anche di un piano di MBO, gli obiettivi personali stabiliti

per il 2022 per il singolo Beneficiario con riferimento al suo piano di MBO, da raggiungere in misura pari almeno all'85% (per i Beneficiari che non siano beneficiari anche di un piano di MBO, questo parametro non è applicabile e si applicano soltanto ai primi due).

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 69,65% della remunerazione fissa di base.

33. Per il 2023 non è prevista l'attivazione di un nuovo piano di compensi basati su strumenti finanziari o comunque di un nuovo LTIP, in quanto si ritiene che le assegnazioni di Opzioni effettuate ai sensi del Piano di Stock Option 2020 in favore dei dirigenti con responsabilità strategiche costituiscano allo stato un adeguato meccanismo incentivante di lungo periodo. La Società ha intenzione di istituire un nuovo *long term incentive plan* (LTIP) nel prossimo esercizio sociale (cfr. *supra* il Punto 5).

34. La Società ha stipulato patti di non concorrenza con l'amministratore esecutivo, direttore generale e dirigente con responsabilità strategiche Ferruccio Rossi e con alcuni dirigenti con responsabilità strategiche, 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 Europa continentale 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 Ferruccio Rossi si tratta del 50%). La Società può stipulare analoghi patti di non concorrenza anche con altri amministratori esecutivi, altri direttori generali (ove nominati) e altri dirigenti con responsabilità strategiche.

(g) Benefici non monetari

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

(h) Indennità di fine mandato

36. 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. In conformità a tale previsione dello Statuto e in linea con quanto deliberato dall'assemblea sin dal 2013 e in conformità con le politiche in materia di remunerazione approvate dall'assemblea del 21 aprile 2020 e del 21 aprile 2021, l'assemblea del 28 aprile 2022 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.

37. Al di là di quanto previsto dal precedente Punto 36, non è previsto il riconoscimento, a favore di

amministratori esecutivi, direttori generali 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.

38. Non si prevede la stipula, e 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, ai direttori generali e ai componenti del collegio sindacale e in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche:

- a. 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 28 aprile 2022, (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 2022);
- b. 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

1. In data 28 aprile 2022, contestualmente all'integrazione dell'organo amministrativo, l'assemblea ha deliberato di determinare in Euro 4.000.000 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 2.000.000 lordi.
- Amministratore esecutivo e direttore generale (Ferruccio Rossi)^(**): Euro 100.000 lordi.
- Amministratore esecutivo (Marco Viti)^(***): Euro 500.000 lordi.
- Amministratore esecutivo (Carla Demaria): Euro 250.000 lordi.
- Amministratori non esecutivi: Euro 20.000 lordi ciascuno.
- Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità^(****): Euro 6.000 lordi.
- Presidente del Comitato per Operazioni con Parti Correlate, presidente del Comitato Remunerazioni e presidente del Comitato Nomine^(****): Euro 5.000 lordi ciascuno.
- Componenti Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità^(****): Euro 4.000 lordi ciascuno.
- Componenti Comitato per Operazioni con Parti Correlate, componenti Comitato Remunerazioni e componenti Comitato Nomine^(****): Euro 2.500 lordi ciascuno.

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

(**) In data 22 giugno 2022 il consiglio di amministrazione della Società ha nominato Ferruccio Rossi quale direttore generale della Società ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2396 c.c. e dell'articolo 14.5 dello Statuto.

(***) In data 30 maggio 2022 Marco Viti ha rinunciato alle deleghe conferitegli dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022 e le deleghe sono state quindi revocate dal Consiglio di Amministrazione del 22 giugno 2022. In data 26 agosto 2022 Marco Viti si è dimesso dalla carica di amministratore della Società.

(****) 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.

2. Il consiglio di amministrazione del 28 aprile 2022 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 28 aprile 2022 (nonché alla Politica descritta nella Prima Sezione della presente Relazione) e a quanto deliberato dall'assemblea del 28 aprile 2022 e in precedenza in data 23 dicembre 2013,

1° giugno 2016, 30 agosto 2018, 21 dicembre 2018, 14 gennaio 2019, 24 giugno 2019 e 24 ottobre 2019.

3. In conformità al Punto 39 della Prima Sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata dall'assemblea ordinaria del 28 aprile 2022 (la “**Politica 2022 approvata dall'assemblea**”), 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.

4. La Società ha riconosciuto agli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Ferruccio Rossi e Carla Demaria i seguenti benefici non monetari: auto aziendale, assicurazione vita e infortuni professionali ed extraprofessionali, oltre ai seguenti strumenti di lavoro: *computer* mobile e telefono cellulare.

La Società, inoltre, ha stipulato a favore degli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Ferruccio Rossi e Carla Demaria una polizza vita (a copertura dei rischi di morte e invalidità permanente) con massimale di Euro 470.000 (relativamente a Massimo Perotti e Ferruccio Rossi) ed Euro 300.000 (relativamente a Carla Demaria).

La Società ha stipulato apposita polizza per il presidente e CEO Massimo Perotti in caso di morte da infortunio con massimale pari a Euro 1.900.000 e fino ad un massimo cumulabile di Euro 2.000.000; in caso di invalidità permanente da infortunio con massimale pari a Euro 1.800.000 fino ad un massimo cumulabile di Euro 2.500.000.

La Società ha riconosciuto a Marco Viti sino al 26 agosto 2022 i seguenti benefici non monetari: auto aziendale, assicurazione vita e infortuni professionali ed extraprofessionali, polizza vita (a copertura dei rischi di morte e invalidità permanente) con massimale di Euro 220.000, oltre ai seguenti strumenti di lavoro: *computer* mobile e telefono cellulare.

I predetti benefici non monetari sono conformi al Punto 39 della Politica 2022 approvata dall'assemblea.

5. La Società ha sottoscritto in data 23 gennaio 2019 un patto di non concorrenza con Marco Viti, che prevedeva 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 avesse richiesto di osservare tale obbligo, pari al 50% della retribuzione fissa annua lorda degli ultimi 12 mesi di lavoro, esclusi i *benefit* e i *bonus*, da corrispondere in rate mensili di pari importo, con la prima da pagare entro 90 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. Come meglio rappresentato in seguito (cfr. *infra* il Punto 19), tale patto è stato risolto consensualmente in data 30 maggio 2022, fatti salvi gli obblighi a carico di Marco Viti di tempestiva comunicazione relativamente alle eventuali nuove occupazioni e di riservatezza, che non sono stati risolti.

La Società ha sottoscritto in data 17 ottobre 2014 un patto di non concorrenza con l'amministratore esecutivo, direttore generale e dipendente con responsabilità strategiche Ferruccio Rossi, che prevede il diritto della Società di richiederli di astenersi dal prestare attività in concorrenza con quella della Società o del Gruppo, ovvero in favore di concorrenti della Società, ovvero di non assumere o detenere partecipazioni in società che svolgano attività in concorrenza con quella della Società o del Gruppo. L'obbligo di non concorrenza ha validità nell'ambito del territorio dell'Europa anche non comunitaria e per un periodo di 12 mesi successivo (i) alla richiesta della Società di osservare l'obbligo di non concorrenza, ovvero (ii) alla cessazione del suo

rapporto di lavoro con la Società. Qualora si verifichi una delle due condizioni di attivazione dell'obbligo di non concorrenza, la Società corrisponderà un compenso lordo complessivo pari al 50% della retribuzione fissa annua lorda di Ferruccio Rossi al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro. Il corrispettivo dovrà essere corrisposto a Ferruccio Rossi in rate mensili di pari importo per tutta la durata dell'obbligo di non concorrenza.

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.

I predetti patti di non concorrenza sono conformi al Punto 38 della Politica 2022 approvata dall'assemblea.

6. Il presidente del consiglio di amministrazione e CEO Massimo Perotti è anche presidente e amministratore delle controllate Bluegame S.r.l., PN VSY S.r.l. (incorporata nel corso dell'esercizio 2022 nella Società), PN Sviluppo S.r.l., Sanlorenzo Baleari SL, Marine Yachting Monaco SAM e Sanlorenzo of the Americas LLC, non avendo ricevuto nell'esercizio 2022 compensi relativi a tali cariche.

Marco Viti è stato anche amministratore delle controllate Sanlorenzo Baleari SL, sino al 30 maggio 2022, e Marine Yachting Monaco SAM, sino al 30 maggio 2022, non avendo ricevuto nell'esercizio 2022 compensi relativi a tali cariche.

L'amministratore esecutivo e direttore generale Ferruccio Rossi è anche amministratore delle controllate Bluegame S.r.l., Equinoxe S.r.l., Equinoxe Yachts International S.r.l., PN Sviluppo S.r.l., Sanlorenzo Arbatax S.r.l., Fortune Yacht LLC, Sanlorenzo Baleari SL, Marine Yachting Monaco Sam e della collegata Carpensalda Yacht Division S.r.l., non avendo ricevuto nell'esercizio 2022 compensi relativi a tali cariche.

L'amministratore esecutivo Carla Demaria è anche amministratore e CEO della controllata Bluegame S.r.l., avendo ricevuto nell'esercizio 2022 un compenso relativo a tale carica pari ad Euro 250.000 lordi annui (si rileva che Carla Demaria ha dichiarato nel corso del consiglio di amministrazione della Società del 28 aprile 2022 di rinunciare alla metà del compenso fisso riconosciuto da Bluegame per la sua carica di amministratore delegato della stessa, ridotto così a 250.000 lordi annui). Carla Demaria è inoltre presidente e amministratore delegato di ICY S.r.l., società controllata da Bluegame S.r.l., non avendo ricevuto nell'esercizio 2022 compensi relativi a tale carica.

7. Gli amministratori esecutivi Massimo Perotti (presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO) e Ferruccio Rossi sono anche dirigenti della Società. Marco Viti è stato dirigente della Società sino al 31 maggio 2022.

Quali dirigenti della Società, Massimo Perotti e Ferruccio Rossi hanno ricevuto nell'esercizio 2022 una remunerazione lorda fissa pari rispettivamente ad Euro 94.460,37 e ad Euro 503.000 lordi.

Marco Viti, dirigente della Società sino al 31 maggio 2022, ha ricevuto nell'esercizio 2022 una remunerazione lorda fissa pari ad Euro 208.333,30 lordi (oltre a quanto percepito per la risoluzione del rapporto di lavoro, su cui cfr. *infra* il Punto 19).

8. Agli amministratori esecutivi Marco Viti, Ferruccio Rossi e Carla Demaria è stata assegnata, in conformità al Punto 31 della Politica 2022 approvata dall'assemblea, a titolo di Piano MBO A (come definito e descritto nella Politica 2022 approvata dall'assemblea), una remunerazione variabile per l'esercizio 2022

pari rispettivamente ad Euro 500.000 lordi (a titolo di remunerazione da dirigente), ad Euro 651.785 lordi (a titolo di remunerazione da dirigente) e ad Euro 500.000 lordi (a titolo di remunerazione per la sua carica di amministratore delegato della controllata Bluegame S.r.l., e dunque da corrispondere da parte di quest'ultima).

Gli obiettivi di *performance* assegnati nell'esercizio 2022 con riferimento al suddetto Piano MBO A ai predetti soggetti (Marco Viti, Carla Demaria e Ferruccio Rossi), conformi a quelli descritti nel Punto 31 della Politica 2022 approvata dall'assemblea, sono riportati nella Tabella seguente:

Nominativo	Obiettivi				
	EBITDA di Gruppo al 31/12/2022, come emergente dal bilancio consolidato 2022, pari ad almeno euro 122.000.000	PFN di Gruppo al 31/12/2022, come emergente dal bilancio consolidato 2022, pari ad almeno euro 50.000.000 (di cassa netta)	EBITDA Gestionale Divisionale di Bluegame al 31/12/2022, come accertata dal consiglio di amministrazione contestualmente al progetto di bilancio 2022 ^(*)	EBITDA Gestionale Divisionale divisione Yacht + Superyacht al 31/12/2022, come accertata dal consiglio di amministrazione contestualmente al progetto di bilancio di esercizio 2022 ^(*)	EBITDA Gestionale Divisionale divisione Superyacht al 31/12/2022, come accertata dal consiglio di amministrazione contestualmente al progetto di bilancio di esercizio 2022 ^(*)
Marco Viti	75%	25%	n.a.	n.a.	n.a.
Carla Demaria	25%	25%	50%	n.a.	n.a.
Ferruccio Rossi ^(**)	25%	25%	n.a.	n.a.	50%
Ferruccio Rossi ^(***)	25%	25%	n.a.	50%	n.a.

^(*) Calcolato senza allocazione delle poste *corporate*, in linea con la prassi operativa della Società.

^(**) Con riferimento all'importo complessivo della remunerazione variabile di euro 250.000.

^(***) Con riferimento all'importo complessivo della remunerazione variabile di euro 401.785.

È stato previsto che il maturare del diritto di Marco Viti e Carla Demaria a percepire la parte dell'importo complessivo massimo del compenso monetario variabile corrispondente a ciascun obiettivo di *performance* sopra indicato dipenda dal raggiungimento di ciascuno dei predetti obiettivi nella misura minima pari al 95% e che per Ferruccio Rossi il maturare del diritto a percepire la parte dell'importo complessivo massimo del compenso monetario variabile corrispondente a ciascun obiettivo di *performance* sopra indicato dipenda (i), con riferimento all'importo complessivo della remunerazione variabile di euro 250.000 (lordi), dal raggiungimento di ciascuno dei predetti obiettivi nella misura minima pari al 95% e (ii), con riferimento all'importo complessivo della remunerazione variabile di euro 401.785 (lordi), dal raggiungimento di ciascuno dei predetti obiettivi nella misura minima pari al 100%.

È stato previsto che l'importo complessivo della remunerazione variabile effettivamente maturato da Marco Viti e Carla Demaria – e l'importo della remunerazione variabile effettivamente maturato da Ferruccio Rossi sino ad un massimo di euro 250.000 (lordi) – venga aumentato in misura pari al 5% nel caso in cui si raggiungano al 100% tutti gli obiettivi legati ai parametri non finanziari di seguito indicati:

Come accertato dal consiglio di amministrazione del 14 marzo 2023 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 13 marzo 2023, gli obiettivi di *performance* finanziari sopra indicati si sono verificati integralmente, mentre gli obiettivi legati a risultati gestionali si sono realizzati per la divisione Yacht e Bluegame e non per la divisione Superyacht; pertanto (i) Ferruccio Rossi ha maturato il diritto a percepire la remunerazione variabile a lui riconosciuta a titolo di Piano MBO A per l'esercizio 2022 in misura pari al 50% per quanto riguarda i 250.000 Euro lordi, e in misura pari al 100% per quanto riguarda i 401.785 Euro lordi; (ii) Carla Demaria ha maturato il diritto a percepire la remunerazione variabile a lei riconosciuta a titolo di Piano MBO A per l'esercizio 2022 in misura pari al 100%. Inoltre, come accertato dal medesimo consiglio di amministrazione del 14 marzo 2023 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità del 13 marzo 2023, non si sono verificati gli obiettivi non finanziari, per cui Ferruccio Rossi e Carla Demaria non hanno maturato la maggiorazione del 5% della remunerazione variabile; gli importi così maturati saranno pagati nell'esercizio 2023.

Marco Viti, in ragione della cessazione dalla carica di amministratore esecutivo e dirigente intervenuta nell'esercizio 2022 e come previsto nell'accordo transattivo stipulato in data 30 maggio 2022 volto a disciplinare le conseguenze della risoluzione del rapporto di lavoro (su cui *cfr. infra* il Punto 19), non ha invece maturato il diritto a percepire la predetta remunerazione variabile riconosciuta per l'esercizio 2022.

La proporzione tra la remunerazione di natura fissa e la remunerazione variabile degli amministratori esecutivi Ferruccio Rossi e Carla Demaria (includendosi quanto percepito quali amministratori e quali dirigenti) è dunque tale per cui la remunerazione variabile è pari, rispettivamente, al 108,1% e al 100% della loro remunerazione fissa.

In conformità ai Punti 21 e 29 della Politica 2022 approvata dall'assemblea, nell'esercizio 2022 il presidente del consiglio di amministrazione e amministratore delegato – CEO Massimo Perotti non ha goduto di remunerazione variabile e non ha percepito e maturato il diritto a percepire remunerazione variabile.

In conformità al Punto 19 della Politica 2022 approvata dall'assemblea, nell'esercizio 2022 gli amministratori non esecutivi non hanno goduto e non hanno percepito e maturato il diritto a percepire remunerazione variabile.

9. 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 *infra* indicato al Punto 19 con riferimento a Marco Viti.

Remunerazione dei componenti dell'organo di controllo

10. In data 28 aprile 2022, contestualmente alla nomina del collegio sindacale, l'assemblea ordinaria della Società ha deliberato di determinare in Euro 30.000 annui lordi il compenso annuo spettante al presidente del collegio sindacale e in Euro 25.000 annui lordi il compenso annuo spettante a ciascun sindaco effettivo.

11. Il sindaco effettivo 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 lordi il compenso annuo lordo spettante al membro del collegio sindacale.

Il sindaco della Società Roberto Marrani, rimasto in carica sino all'assemblea ordinaria della Società del 28

aprile 2022, è anche sindaco unico della controllata Bluegame S.r.l. e della partecipata Duerre S.r.l.. In data 21 aprile 2020 l'assemblea di Bluegame ha deliberato di determinare in Euro 4.000 annui lordi il compenso annuo lordo spettante al sindaco unico. In data 21 aprile 2022 l'assemblea di Duerre ha deliberato di determinare in Euro 10.000 annui lordi il compenso annuo lordo spettante al sindaco unico.

12. In conformità al Punto 39 della Politica 2022 approvata dall'assemblea, 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

13. 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 2022 ammontano complessivamente a Euro 1.969.531,92 lordi, comprensivi di componenti variabili pari, in aggregato a valori lordi, a Euro 331.250. In tali importi non sono ricompresi gli importi corrisposti ai dirigenti con responsabilità strategiche che sono anche amministratori esecutivi (Massimo Perotti, Ferruccio Rossi e Carla Demaria) o lo sono stati per una frazione di esercizio (Marco Viti), né quali amministratori, né quali dirigenti.

14. In conformità al Punto 39 della Politica 2022 approvata dall'assemblea, la Società ha riconosciuto i seguenti benefici non monetari ai dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Ferruccio Rossi e Carla Demaria e, per la frazione in cui ha ricoperto tale carica, Marco Viti): autovettura aziendale 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, oltre ai seguenti strumenti di lavoro: *computer* mobile e telefono cellulare.

La Società, in conformità al Punto 39 della Politica 2022 approvata dall'assemblea, ha inoltre stipulato a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Ferruccio Rossi e Carla Demaria e, per la frazione in cui ha ricoperto tale carica, Marco Viti) le seguenti coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie, con condizioni e massimali di volta in volta differenti: (i) polizza vita integrativa, con somme assicurate in caso di morte e di invalidità permanente pari a Euro 470.000; (ii) 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; (iii) polizza sanitaria integrativa (in aggiunta al Fasi, con massimali specifici).

15. In conformità al Punto 38 della Politica 2022 approvata dall'assemblea, la Società ha sottoscritto patti di non concorrenza, della durata di 12 mesi, con alcuni dirigenti con responsabilità strategiche diversi dagli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Ferruccio Rossi, Carla Demaria e Marco Viti, 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 a una percentuale dell'ultima retribuzione complessiva annua del soggetto obbligato.

16. Gli obiettivi di *performance* relativi al Piano di Stock Option 2020 stabiliti per il 2022 dal consiglio di

amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni e in conformità al Piano di Stock Option 2020 (e descritti nel Punto 32 della Prima Sezione della presente Relazione), sono stati raggiunti, come accertato dal consiglio di amministrazione del 14 marzo 2023, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 13 marzo 2023. 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 2022 è pari a 116.178.

Oltre agli amministratori esecutivi Marco Viti, Carla Demaria e Ferruccio Rossi, un dirigente con responsabilità strategiche è stato assegnatario nel 2022 del Piano MBO A, descritto nel Punto 31 della Politica 2022 approvata dall'assemblea. Come accertato dal consiglio di amministrazione del 14 marzo 2023 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 13 marzo 2023, gli obiettivi di *performance* finanziari assegnati a tale dirigente con responsabilità strategiche, stabiliti in conformità alla Politica 2022 approvata dall'assemblea, si sono verificati integralmente, e il beneficiario ha maturato il diritto a percepire la remunerazione variabile lui riconosciuta per l'esercizio 2022. Inoltre, come accertato dal medesimo consiglio di amministrazione del 14 marzo 2023 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità del 13 marzo 2023, gli obiettivi non finanziari non si sono verificati, per cui il beneficiario non ha maturato la maggiorazione del 5% della propria remunerazione variabile.

Alcuni dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi e dal dirigente con responsabilità strategiche assegnatario del Piano MBO A) sono stati assegnatari nel 2022 del Piano MBO B, descritto nel Punto 32 della Politica 2022 approvata dall'assemblea. Come accertato dal consiglio di amministrazione del 14 marzo 2023 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 13 marzo 2023, gli obiettivi di *performance* finanziari assegnati a tali dirigenti con responsabilità strategiche, stabiliti in conformità alla Politica in materia di remunerazioni relativa all'esercizio 2022 approvata dall'assemblea del 28 aprile 2022, si sono verificati integralmente e, tenendo in considerazione gli altri obiettivi personali, il *payout* medio raggiunto nel 2022 risulta essere del 99,33%.

L'importo complessivo maturato dai dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi e dal dirigente con responsabilità strategiche assegnatario del Piano MBO A) in relazione alle remunerazioni variabili monetarie di breve periodo per il 2022 è pari complessivamente ad euro 331.250 lordi.

17. 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 con riferimento a Marco Viti, per cui si rinvia al Punto 19.

18. La proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile dei dirigenti con responsabilità strategiche (esclusi i dirigenti con responsabilità strategiche Massimo Perotti, Ferruccio Rossi e Carla Demaria, in quanto anche amministratori esecutivi, ed escluso Marco Viti) nell'ambito della remunerazione totale è tale per cui la retribuzione variabile è mediamente pari al 16,82% della retribuzione complessiva, con una incidenza minima pari allo 0% e una incidenza massima pari al 41,94%.

19. In forza di accordo stipulato in sede protetta in data 30 maggio 2022 la Società e l'amministratore esecutivo e dirigente Marco Viti hanno risolto consensualmente il rapporto di lavoro subordinato con qualifica dirigenziale, prevedendo : (i) il diritto di Marco Viti di ricevere la retribuzione mensile fissa fino al 31 maggio 2022; (ii) il diritto di Marco Viti di ricevere il TFR maturato fino al 31 maggio 2022; (iii) il diritto di Marco

Viti di ricevere i ratei di retribuzione indiretta maturati e non fruiti fino al 31 maggio 2022; (iv) il diritto di Marco Viti di ricevere l'indennità per le ferie maturate e non fruiti fino al 31 maggio 2022; (v) la risoluzione del patto di non concorrenza che legava Marco Viti alla Società (su cui cfr. *supra* il Punto 5); (vi) il diritto di Marco Viti di ricevere il pagamento, a titolo di incentivo all'esodo e comunque in dipendenza dalla cessazione dal rapporto di lavoro, dell'importo lordo di euro 500.000 e, a titolo di transazione novativa, dell'importo di euro 1.000. In tale sede è stato altresì consensualmente risolto il patto di stabilità che legava Marco Viti alla Società, così come l'impegno di lock-up assunto da Marco Viti con riferimento alle azioni della Società dallo stesso possedute. Marco Viti ha inoltre rinunciato alle deleghe a lui conferite dal consiglio di amministrazione del 28 aprile 2022. Nulla è invece stato riconosciuto o pagato a Marco Viti a titolo di indennità sostitutiva del preavviso o di indennità supplementare o a qualsiasi altro titolo e in qualsiasi altra forma, nessun importo riconosciuto è stato soggetto a meccanismi di differimento (salvo gli usuali termini per il pagamento degli importi convenuti) e nessun importo è stato riconosciuto a Marco Viti in relazione alla cessazione dalla carica di amministratore. Inoltre, non sono stati previsti criteri di *performance* cui legare l'assegnazione delle predette somme. Marco Viti non era titolare di diritti nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari. Per effetto della risoluzione del rapporto con la Società, Marco Viti non ha maturato il diritto alla percezione della remunerazione monetaria variabile assegnatagli per il 2022 che dunque non gli è stata corrisposta (cfr. *supra* il Punto 8). Fino alla cessazione dalla carica di componente del consiglio di amministrazione (che si ricorda essere avvenuta in data 26 agosto 2022), Marco Viti ha mantenuto l'uso dei seguenti beni già a sua disposizione: PC portatile, due i-pad, due i-phone, una autovettura modello Audi Q8, una stampante; inoltre la Società si è impegnata a mantenere la polizza D&O stipulata a favore fra gli altri di Marco Viti per tutta la durata della carica di consigliere della Società e per i cinque anni successivi alla sua cessazione, per qualsiasi causa avvenuta. Non sono stati stipulati accordi che prevedano la stipula di contratti di consulenza successivi alla cessazione del rapporto.

In relazione alla stipula del predetto accordo la Società ha attivato la procedura di deroga alla Politica 2022 approvata dall'assemblea, in conformità al Punto 15 della stessa, in particolare in quanto l'incentivo all'esodo riconosciuto a Marco Viti, pur usuale in ipotesi di scioglimento del rapporto di lavoro, non era espressamente previsto da detta Politica. L'accordo è stato conseguentemente esaminato, oltre che dal Comitato remunerazioni, anche dal Comitato OPC ai sensi e per gli effetti del Regolamento Parti Correlate e della Procedura Parti Correlate. Il Comitato OPC ha espresso parere favorevole alla sua stipula, rilevando in particolare la ragionevolezza dell'importo dell'incentivo all'esodo riconosciuto a Marco Viti, la convenienza dell'accordo nel suo complesso per la Società, la correttezza sostanziale delle sue previsioni e che la deroga alla Politica 2022 approvata dall'assemblea fosse giustificata ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso, attesa l'importanza di condividere la risoluzione consensuale con un amministratore esecutivo e dirigente che ha prestato la propria attività per oltre trenta anni, anche allo scopo di evitare possibili contenziosi. Sulla base dei pareri favorevoli del Comitato Remunerazioni e del Comitato OPC il consiglio di amministrazione, condivise le ragioni per derogare alla Politica 2022 approvata dall'assemblea, ha approvato tale deroga e la stipula del sopra descritto accordo.

20. 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.

21. 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 (espressa con importi lordi);
- dei risultati della Società (espressi con il dato dell'utile netto di esercizio);
- 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 (espressa con importi lordi).

	2019	2020	2021	2022
Massimo Perotti	Euro 1.841.749	Euro 1.841.749	Euro 1.843.428	Euro 2.011.127
	--	0%	0,09%	9,10%
Marco Viti^(*)	Euro 1.233.096	Euro 1.255.049	Euro 1.500.000	Euro 583.333
	--	1,8%	19,52%	-61,11%
Ferruccio Rossi^(**)	--	--	--	Euro 1.221.452
	--	--	--	--
Carla Demaria^(***)	Euro 454.723	Euro 500.000	Euro 617.917	Euro 1.000.000
	--	10%	23,58%	61,83%
Paolo Olivieri	Euro 1.375	Euro 22.500	Euro 22.500	Euro 24.167
	--	--	--	7,41%
Cecilia Maria Perotti	Euro 4.716,67	Euro 24.000	Euro 24.000	Euro 21.333
	--	--	--	-11,11%
Pietro Gussalli Beretta	Euro 1.375	Euro 22.500	Euro 22.500	Euro 24.167
	--	--	--	7,41%
Silvia Merlo	Euro 1.925	Euro 31.500	Euro 31.500	Euro 31.500
	--	--	--	--
Licia Mattioli	Euro 1.527,78	Euro 25.000	Euro 25.000	Euro 25.000
	--	--	--	--
Leonardo Luca Etro	Euro 1.741,67	Euro 28.500	Euro 28.500	Euro 30.167
	--	--	--	5,85%
Francesca Culasso	--	--	--	Euro 16.000
	--	--	--	--
Marco Francesco Mazzù	--	--	--	Euro 15.000
	--	--	--	--
Andrea Caretti	Euro 5.750	Euro 30.000	Euro 34.000	Euro 32.667
	--	--	13,33%	-3,92%
Enrico Fossa	--	--	--	Euro 20.000
	--	--	--	--
Margherita Spainì	Euro 4.791,67	Euro 25.000	Euro 25.000	Euro 25.000
	--	--	--	--
Roberto Marrani^(****)	Euro 4.791,67	Euro 27.784	Euro 29.000	Euro 19.000
	--	--	4,38%	-34,48%
Risultati della Società	Euro 29.059.398	Euro 33.997.047	Euro 44.378.158	Euro 63.474.554
	--	17%	30,54%	43,03%
Remunerazione media dipendenti	Euro 41.073	Euro 43.663	Euro 42.298	Euro 42.742
	--	6,3%	-3,13%	1,05%

(*) Si ricorda che Marco Viti nell'anno 2022 ha perso dapprima la qualifica di amministratore esecutivo e risolto il rapporto di lavoro con qualifica di dirigente e quindi ha cessato la carica di amministratore. I compensi riportati nella tabella non tengono conto degli importi corrisposti a Marco Viti in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro.

(**) Si ricorda che Ferruccio Rossi è amministratore solo a partire dall'anno 2022. I suoi compensi per gli anni 2019, 2020 e 2021 non sono dunque indicati nella Tabella in forma nominativa, in quanto non espressi in tale modo neppure nelle relazioni sulle remunerazioni *ex art. 123-ter* Tuf relative agli esercizi precedenti, e concorrono a formare il dato di cui alla voce "Remunerazione media dipendenti" relativa a tali anni.

(***) Si ricorda che Carla Demaria è beneficiaria di compensi in parte dalla Società, in parte da Bluegame S.r.l.. I dati riportati nella tabella tengono comunque conto anche delle remunerazioni pagate da Bluegame S.r.l..

(****) Si ricorda che Roberto Marrani ha ricoperto la carica di sindaco effettivo della Società sino al 28 aprile 2022.

22. Fermo quanto indicato nel precedente Punto 19, le remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2022 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 28 aprile 2022.

23. Sebbene nell'assemblea del 28 aprile 2022 gli azionisti non abbiano espresso alcuna valutazione od osservazione riguardo alla Seconda Sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti sottoposta al loro voto – e abbiano, anzi, espresso voto in larga maggioranza favorevole –, la Società ha organizzato un momento di confronto con i maggiori investitori istituzionali che avevano espresso voto contrario o si erano astenuti dalla votazione, nel cui ambito sono emersi alcuni spunti di miglioramento. Nella redazione della presente Sezione Seconda della Relazione il consiglio di amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, ha sostanzialmente tenuto conto di quanto emerso in occasione dei predetti incontri.

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

Piani di Stock Option 2020

24. 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 28 aprile 2022.

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.

25. Fra i Beneficiari del Piano di Stock Option 2020 vi sono dirigenti con responsabilità strategiche; il valore delle opzioni loro riconosciute ha un'incidenza mediamente pari al 125,93% rispetto alla loro retribuzione fissa. Nessun amministratore è destinatario del Piano di Stock Option 2020.

26. Nel corso dell'esercizio 2022 sono stati assegnati complessivi n. 10.614 diritti di Opzione (di cui n. 7.076 Opzioni condizionatamente al verificarsi di determinate condizioni, realizzatesi nel 2022); di tali 10.614 diritti di Opzione, nessuna è stata assegnata a dirigenti con responsabilità strategiche.

27. Gli obiettivi finanziari stabiliti per l'esercizio 2022, come descritti nel Punto 32 della Prima Sezione della presente Relazione, sono stati raggiunti, come accertato dal consiglio di amministrazione del 14 marzo 2023, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 13 marzo 2023.

Gli obiettivi di natura personale assegnati ai dirigenti con responsabilità strategiche beneficiari del Piano di Stock Option si sono verificati al 100%. Nell'esercizio 2022 i dirigenti con responsabilità strategica beneficiari del Piano di Stock Option hanno così maturato n. 116.178 diritti di Opzione, pari al 100%.

Per i beneficiari del Piano di Stock Option diversi da quelli di cui al paragrafo precedente gli obiettivi di natura personale sono stati raggiunti in media al 98%; conseguentemente, dei complessivi n. 100.673 diritti di Opzione che era previsto maturassero nel 2022, ne sono maturati n. 100.673, pari al 100%.

28. L'onere complessivo del Piano di Stock Option 2020 di competenza dell'esercizio di riferimento (2022) è pari a Euro 174.267 per quanto concerne le Opzioni assegnate a dirigenti strategici e a complessivi Euro 151.009,50 per quanto riguarda tutti gli altri beneficiari ed è stato imputato a conto economico tra il costo del lavoro.

29. 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

30. 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 ⁵	(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 ⁶					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
<i>Consiglio di Amministrazione in carica fino al 28 aprile 2022</i>												
Massimo Perotti	Presidente e CEO	01/01/2022 - 28/04/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2021	583.333					7	583.333		
Marco Viti	Amministratore esecutivo	01/01/2022 - 28/04/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2021	166.667					8	166.667		
Carla Demaria ⁹	Amministratore esecutivo	01/01/2022 - 28/04/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2021						10	-		
Paolo Olivieri ¹¹	Amministratore	01/01/2022 - 28/04/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2021	6.667	833					7.500		
Cecilia Maria Perotti ¹²	Amministratore	01/01/2022 - 28/04/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2021	6.667	1.333					8.000		
Pietro Gussalli Beretta ¹³	Amministratore	01/01/2022 - 28/04/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2021	6.667	833					7.500		
Silvia Merlo ¹⁴	Amministratore	01/01/2022 - 28/04/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2021	6.667	3.833					10.500		
Licia Mattioli ¹⁵	Amministratore	01/01/2022 - 28/04/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2021	6.667	1.667					8.333		
Leonardo Luca Etro ¹⁶	Amministratore	01/01/2022 - 28/04/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2021	6.667	2.833					9.500		

⁵ I compensi non tengono conto di eventuali rimborsi per le spese sostenute e degli accessori previsti per legge.

⁶ Non è prevista la partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si vesta la posizione di socio o di avente diritto.

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

⁸ I benefit sono riportati nella tabella relativa agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

⁹ 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.

¹⁰ I benefit sono riportati nella tabella relativa agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

¹¹ 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).

¹² 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).

¹³ Pietro Gussalli Beretta è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso Euro 20.000), componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (compenso Euro 2.500) e presidente del Comitato Nomine (nessun compenso).

¹⁴ Silvia Merlo è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso Euro 20.000), presidente del Comitato Remunerazioni (compenso Euro 5.000), componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (compenso Euro 2.500) e componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (compenso Euro 4.000).

¹⁵ Licia Mattioli è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso Euro 20.000), presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (compenso Euro 5.000), componente del Comitato Nomine (nessun compenso).

¹⁶ 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 ⁵	(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 ⁶					
<i>Consiglio di Amministrazione in carica dal 28 aprile 2022</i>												
Massimo Perotti	Presidente e CEO	28/04/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2024	1.333.333				17		1.333.333		
Marco Viti ¹⁸	Amministratore esecutivo	28/04/2022 - 31/05/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2024	208.333				19		208.333		20
Carla Demaria ²¹	Amministratore esecutivo	28/04/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2024	166.667				22		166.667		
Ferruccio Rossi	Amministratore esecutivo	28/04/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2024	66.667				23		66.667		20
Marco Viti ²⁴	Amministratore	01/06/2022 - 26/08/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2024	5.000						5.000		
Paolo Olivieri ²⁵	Amministratore	28/04/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2024	13.333	3.333					16.667		
Cecilia Maria Perotti ²⁶	Amministratore	28/04/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2024	13.333						13.333		
Pietro Gussalli Beretta ²⁷	Amministratore	28/04/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2024	13.333	3.333					16.667		
Silvia Merlo ²⁸	Amministratore	28/04/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2024	13.333	7.667					21.000		
Licia Mattioli ²⁹	Amministratore	28/04/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2024	13.333	3.333					16.667		
Leonardo Luca Etro ³⁰	Amministratore	28/04/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2024	13.333	7.333					20.667		
Francesca Culasso ³¹	Amministratore	28/04/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2024	13.333	2.667					16.000		
Marco Francesco Mazzù ³²	Amministratore	28/04/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2024	13.333	1.667					15.000		

¹⁷ I benefit sono riportati nella tabella relativa agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

¹⁸ In data 30 maggio 2022 Marco Viti ha rinunciato alle deleghe conferitegli dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022 e le deleghe sono state quindi revocate dal Consiglio di Amministrazione del 22 giugno 2022.

¹⁹ I benefit sono riportati nella tabella relativa agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

²⁰ Le indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro sono riportate nella tabella relativa agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

²¹ Carla Demaria è amministratore esecutivo di Sanlorenzo S.p.A. e amministratore delegato di Bluegame S.r.l. (carica per la quale in data 26 aprile 2022 è stato determinato il compenso variabile di Euro 500.000 e in data 13 giugno 2022 è stato ridotto, con decorrenza a far data dal 28 aprile 2022, il compenso fisso da Euro 500.000 a Euro 250.000).

²² I benefit sono riportati nella tabella relativa agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

²³ I benefit sono riportati nella tabella relativa agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

²⁴ In data 26 agosto 2022 Marco Viti si è dimesso dalla carica di amministratore della Società.

²⁵ 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 (compenso Euro 2.500).

²⁶ Cecilia Maria Perotti è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso Euro 20.000).

²⁷ Pietro Gussalli Beretta è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso Euro 20.000) e presidente del Comitato Nomine (compenso Euro 5.000).

²⁸ Silvia Merlo è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso Euro 20.000), presidente del Comitato Remunerazioni (compenso Euro 5.000), componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (compenso Euro 2.500) e componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (compenso Euro 4.000).

²⁹ Licia Mattioli è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso Euro 20.000) e presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (compenso Euro 5.000).

³⁰ 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) e componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (compenso Euro 2.500).

³¹ Francesca Culasso è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso Euro 20.000) e componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (compenso Euro 4.000).

³² Marco Francesco Mazzù è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso Euro 20.000) e componente del Comitato Nomine (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 ⁵	(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 ⁶					
Collegio Sindacale in carica fino al 28 aprile 2022												
Andrea Caretti	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2022 - 28/04/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2021	10.000						10.000		
Margherita Spaini	Sindaco effettivo	01/01/2022 - 28/04/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2021	8.333						8.333		
Roberto Marrani	Sindaco effettivo	01/01/2022 - 28/04/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2021	8.333						8.333		
Collegio Sindacale in carica dal 28 aprile 2022												
Enrico Fossa	Presidente del Collegio Sindacale	28/04/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2024	20.000						20.000		
Andrea Caretti	Sindaco effettivo	28/04/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2024	16.667						16.667		
Margherita Spaini	Sindaco effettivo	28/04/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2024	16.667						16.667		
(II) Compensi da controllate e collegate												
Carla Demaria ³³	Amministratore delegato Bluegame S.r.l.	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2023	333.333		500.000		³⁴		833.333		
Roberto Marrani	Sindaco unico Bluegame S.r.l.	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2022	4.000						4.000		
Roberto Marrani	Sindaco unico Duerre S.r.l.	28/04/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2024	6.667						6.667		
Andrea Caretti	Sindaco effettivo Restart S.p.A.	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2023	6.000						6.000		
(I+II) Totale				3.106.667	40.667	500.000	-	-	-	3.647.333	-	-

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 ³⁵	(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 ³⁶					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
Massimo Perotti	Presidente e CEO	01/01/2022 – 31/12/2022		94.460		-		15.676		110.136		
Marco Viti	President Divisione Yacht	01/01/2022 – 31/05/2022		208.333		500.000		14.417		722.750		

³³ Carla Demaria è amministratore esecutivo di Sanlorenzo S.p.A. e amministratore delegato di Bluegame S.r.l. (carica per la quale in data 26 aprile 2022 è stato determinato il compenso variabile di Euro 500.000 e in data 13 giugno 2022 è stato ridotto, con decorrenza a far data dal 28 aprile 2022, il compenso fisso da Euro 500.000 a Euro 250.000).

³⁴ I benefit sono riportati nella tabella relativa agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

³⁵ *Benefit* per auto e assicurazione vita e infortuni professionali/extra professionali.

³⁶ Non è prevista la partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si vesta la posizione di socio o di avente diritto.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
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 ³⁵	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili ³⁶					
Ferruccio Rossi	Direttore Generale	01/01/2022 – 31/12/2022		503.000		651.785		14.403		1.169.188		
n. 11 altri dirigenti con responsabilità strategica		01/01/2022 – 31/12/2022		2.027.120		331.250		76.415		2.002.074		
(II) Compensi da controllate e collegate												
n. 2 altri dirigenti con responsabilità strategica di Bluegame S.r.l.		01/01/2022 – 31/12/2022		275.309		-		-		275.309		
n. 1 alto dirigente con responsabilità strategica di Sanlorenzo of the Americas LLC		01/01/2022 – 31/12/2022		234.390		-		-		234.390		
(I+II) Totale				3.342.612	-	1.483.035	-	120.911	-	4.513.847	-	-

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 ³⁷	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio ³⁸	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2020 (delibera dell'assemblea del 21/04/2020)	355.462 ³⁹	16,00	Dal 10/12/2021 al 31/05/2027							98.922	16,00	33,98	-	256.540	93.767
		Piano di Stock Option 2020 (delibera dell'assemblea del 21/04/2020) – nuovi DRS	31.847 ⁴⁰	16,00	Dal 10/12/2021 al 31/05/2027										-	31.847	7.077
		Piano di Stock Option 2020 (delibera Consiglio di Amministrazione del 07/07/2021 e 10/09/2021) – nuovi DRS	46.000 ⁴¹	16,00	Dal 07/07/2022 al 31/05/2027 e dal 13/09/2022 al 31/05/2027							15.334	16,00	34,38	-	30.666	15.334
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(I+II) Totale			433.309									114.256			-	319.053	116.178

³⁷ Opzioni esercitate da n. 6 altri dirigenti con responsabilità strategiche di Sanlorenzo S.p.A.

³⁸ Il valore riportato in tabella corrisponde alla media dei prezzi di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio.

³⁹ Il valore aggregato riportato in tabella si riferisce a n. 7 altri dirigenti con responsabilità strategiche (n. 6 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 e n. 1 nuova assegnazione deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 7 luglio 2021.

⁴⁰ Il valore aggregato riportato in tabella si riferisce a n. 2 altri dirigenti con responsabilità strategiche di Sanlorenzo nominati dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022 e all'uscita di n. 1 altro dirigente con responsabilità strategiche di Sanlorenzo non rinominato nel Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022.

⁴¹ Il valore aggregato riportato in tabella si riferisce a n. 2 altri dirigenti con responsabilità strategiche di Sanlorenzo nominati dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022 beneficiari del Piano di Stock Option 2020 con delibera del Consiglio di Amministrazione del 7 luglio 2021 e 10 settembre 2021.

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		0		anno 2022				
Rossi Ferruccio	Direttore Generale		651.785 ⁴²		anno 2022				
n. 10 altri dirigenti con responsabilità strategiche			331.250		anno 2022				
(II) Compensi da Controllate e Collegate									
Carla Demaria	Amministratore delegato Bluegame S.r.l.		500.000		anno 2022				
(III) Totale			1.483.035						

⁴² Valore teorico massimo MBO 651.785 – Valore approvato dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2023 MBO Euro 526.785 (50% di 250.000 Euro + 100% di Euro 401.785).

Tablelle 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.	20.920.216	223.376	-	21.143.592
Massimo Perotti (tramite Luchi Fiduciaria S.r.l.)	Presidente e CEO	Sanlorenzo S.p.A.	9.275	-	-	9.275
Paolo Olivieri (tramite Holding Happy Life S.r.l.)	Vice Presidente	Sanlorenzo S.p.A.	5.337	57	-	5.394
Paolo Olivieri (tramite Luchi Fiduciaria S.r.l.)	Vice Presidente	Sanlorenzo S.p.A.	135.000	3.125	3.125	135.000
Ferruccio Rossi	Amministratore esecutivo e Direttore Generale	Sanlorenzo S.p.A.	422.173	6.800	20.000	408.973
Carla Demaria	Amministratore esecutivo	Sanlorenzo S.p.A.	356.056	-	-	356.056
Marco Viti ⁴³	Amministratore	Sanlorenzo S.p.A.	463.242	9.467	176.175	296.534
Cecilia Maria Perotti	Consigliere	Sanlorenzo S.p.A.	-	1.300	-	1.300
Silvia Merlo	Consigliere	Sanlorenzo S.p.A.	100.000	6.000	-	106.000

⁴³ Sulla base delle informazioni in possesso della Società fino alla data del 26 agosto 2022. Si ricorda che in data 30 maggio 2022 Marco Viti ha rinunciato alle deleghe conferitegli dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022 e le deleghe sono state quindi revocate dal Consiglio di Amministrazione del 22 giugno 2022. In data 26 agosto 2022 Marco Viti si è dimesso dalla carica di amministratore della Società.

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. 8 dirigenti con responsabilità strategica	Sanlorenzo S.p.A.	114.019	118.133 ⁴⁴	104.824	127.328
n. 1 dirigente con responsabilità strategica	Sanlorenzo of the Americas LLC	10% del capitale sociale	17.600 ⁴⁵	17.600	10% del capitale sociale

⁴⁴ Di cui n. 114.833 azioni acquisite a seguito dell'esercizio di stock option del Piano di Stock Option 2020.

⁴⁵ Di cui n. 17.600 azioni acquisite a seguito dell'esercizio di stock option del Piano di Stock Option 2020.