

# NOVA RE SIIQ S.P.A.

SOCIETÀ SOGGETTA AD ATTIVITÀ DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DI SORGENTE SGR S.P.A. IN A.S.

SEDE LEGALE IN ROMA, VIA DEL TRITONE N. 132

CAPITALE SOCIALE SOTTOSCRITTO E INTERAMENTE VERSATO EURO 37.274.898,13 I.V.

R.E.A. N. 1479336 - CODICE FISCALE E NUMERO DI ISCRIZIONE PRESSO IL REGISTRO IMPRESE DI ROMA 00388570426

## RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SULLA PARTE ORDINARIA DELL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA DI NOVA RE SIIQ S.P.A. CONVOCATA PER IL 27 AGOSTO 2020 IN PRIMA CONVOCAZIONE

Signori Azionisti,

in osservanza degli artt. 123-ter e 125-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (c.d. "TUF"), come successivamente integrato e modificato, nonché degli artt. 84-bis, 84-ter e 84-quater del Regolamento adottato con Delibera Consob n. 11971/99 (c.d. "Regolamento Emittenti"), come successivamente modificato e integrato, e nel rispetto di quanto previsto nell'Allegato 3 del Regolamento Emittenti, il Consiglio di Amministrazione di Nova Re SIIQ S.p.A. (di seguito anche la "Società" o l'"Emittente") mette a Vostra disposizione la presente relazione illustrativa sull'unico punto all'ordine del giorno della parte ordinaria dell'Assemblea dei Soci convocata, in sede ordinaria e straordinaria, presso la sede legale della Società in Roma, Via del Tritone n. 132, in prima convocazione per il giorno **27 agosto 2020** alle **ore 15:00** ed, occorrendo, in seconda convocazione per il giorno 31 agosto 2020, stessi luogo ed ora, per deliberare sul seguente

### ORDINE DEL GIORNO

#### Parte Ordinaria

1. *Politica di remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58; proposta di revoca del "Piano di Performance Share 2019-2021" approvato dall'Assemblea del 7 maggio 2019; deliberazioni inerenti e conseguenti.*

#### Parte Straordinaria

1. *Attribuzione al Consiglio di Amministrazione di una delega ad aumentare il capitale sociale per un importo massimo di Euro 60 milioni, comprensivo dell'eventuale sovrapprezzo, da eseguirsi anche in via scindibile, in una o più tranches, entro il 31 ottobre 2020, ai sensi dell'articolo 2443 del codice civile, anche con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'articolo 2441, comma 4, primo periodo, e comma 5, del codice civile; conseguente modifica dello statuto sociale; deliberazioni inerenti e conseguenti.*

§ § §

**1. Politica di remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58; proposta di revoca del “Piano di Performance Share 2019-2021” approvato dall'Assemblea del 7 maggio 2019; deliberazioni inerenti e conseguenti.**

Signori Azionisti,

come noto, l'Assemblea dei Soci tenutasi in data 15 luglio 2020 non ha approvato le proposte di delibera sui punti quarto e quinto all'ordine del giorno relative *inter alia* all'approvazione (i) della Politica di remunerazione 2020-2022 illustrata nella prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, nonché (ii) delle modifiche del “Piano di Performance Share 2019 – 2021” descritte nella Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla relativa materia all'ordine del giorno predisposta ai sensi dell'art. 125-ter del TUF.

Conseguentemente il nuovo Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea del 15 luglio 2020 ha deciso di:

- (i) sottoporVi una nuova Politica di Remunerazione che preveda la revoca degli attuali sistemi di incentivazione di breve periodo (MBO 2020) e di medio-lungo periodo (Piano di Performance Share 2019 – 2021), ed il rinvio dell'adozione dei nuovi sistemi di incentivazione (sia di breve periodo, sia di medio-lungo periodo) all'esito del perfezionamento dell'operazione di ricapitalizzazione della Società, per la quale siete chiamati a deliberare in sede straordinaria il rinnovo della delega ai sensi dell'articolo 2443 del codice civile;
- (ii) proporVi conseguentemente di revocare la deliberazione assembleare di approvazione del Piano di Performance Share 2019-2021 assunta in data 7 maggio 2019, e per l'effetto revocare detto *long term incentive* (LTI) basato su strumenti finanziari della Società ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

§ § §

La presente Relazione illustra la “Politica di Remunerazione e Procedure per l'attuazione in Nova Re SIIQ S.p.A.” adottata dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Indipendenti – nella riunione consiliare del 24 luglio 2020 (nel seguito anche “Politica di Remunerazione”), volta a definire le linee guida che tutti gli organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni degli amministratori (e in particolare degli amministratori esecutivi)

del direttore generale, dei dirigenti aventi responsabilità strategiche della Società e – fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ. – dei sindaci della Società.

La Politica di Remunerazione adottata dalla Società, e più in generale ogni modifica alla stessa, è riservata alla competenza del Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato Indipendenti, e viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti della Società.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter del TUF, la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti è vincolante e – salvo quanto previsto nel prosieguo – deve essere rispettata dai competenti organi sociali della Società. In presenza di circostanze eccezionali è ammessa la possibilità di derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione, nel rispetto delle condizioni previste dal paragrafo O.

La Politica di Remunerazione ha una durata massima di tre esercizi, secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti che l'ha approvata, e la relativa efficacia termina in ogni caso alla data di approvazione assembleare della nuova Politica di Remunerazione sottoposta dal Consiglio di Amministrazione. Resta in ogni caso ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione di sottoporre all'Assemblea una nuova Politica di Remunerazione e/o ogni modifica ritenuta opportuna anche prima della scadenza della validità della Politica di Remunerazione in corso già approvata dall'Assemblea.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente Relazione ha una durata pari ad un esercizio (2020) e sarà sottoposta all'approvazione della prossima Assemblea degli Azionisti.

Si rammenta che nella riunione del 15 luglio 2020, il neominato Consiglio di Amministrazione ha ricostituito il Comitato Indipendenti, attribuendo al medesimo le funzioni e le competenze del Comitato Controllo, Rischi, Nomine, Remunerazione e Investimenti e del Comitato per l'operatività con Parti Correlate ad un unico Comitato (nel seguito anche “**Comitato per la Remunerazione**” o “**Comitato Indipendenti**”).

Si precisa che per la definizione delle Politiche di Remunerazione non sono state utilizzate come riferimento le politiche retributive di altre società.

#### **(A) Organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione.**

Secondo la procedura approvata dalla Vostra Società, gli organi coinvolti nell'adozione e nell'attuazione della Politica di Remunerazione sono (secondo le rispettive competenze, stabilite in conformità con le disposizioni di legge o di regolamento vigenti, e con le raccomandazioni stabilite nel Codice di Autodisciplina delle società quotate – edizione luglio 2018): a) l'Assemblea dei Soci;

b) il Consiglio di Amministrazione; c) il Comitato per la Remunerazione; d) gli organi delegati; e) il Collegio Sindacale.

In materia di remunerazioni, l'**Assemblea dei Soci**:

a) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, ove costituito, nonché dei sindaci, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.; tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società. Ai sensi dell'art. 2402 cod. civ., il compenso annuale spettante ai sindaci effettivi è determinato dall'Assemblea all'atto della nomina del Collegio Sindacale e per l'intero periodo di durata del relativo ufficio. Il Consiglio di Amministrazione si astiene dal formulare specifiche proposte in merito e raccomanda agli Azionisti di formulare, nell'ambito delle liste presentate per la nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, le proposte sui compensi base annuali da attribuire agli amministratori ed ai componenti del Comitato Esecutivo e sui compensi annuali da attribuire ai sindaci effettivi;

b) approva la politica di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ed illustra nella prima sezione della Relazione sulla politica di remunerazione sui compensi corrisposti predisposta dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, TUF; la deliberazione è vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, TUF, e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2, TUF;

c) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive e delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti predisposta dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, TUF; la deliberazione non è vincolante e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2, TUF;

d) delibera sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi il direttore generale e i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF.

In materia di remunerazioni, il **Consiglio di Amministrazione**:

a) definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la politica per la remunerazione degli amministratori – e in particolare degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche – del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche e- fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ. – dei sindaci e la sottopone all'approvazione dell'Assemblea;

- b) determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché – sempre su proposta del menzionato Comitato – la remunerazione del direttore generale, nel rispetto della politica di remunerazione approvata dall'Assemblea (e, se del caso, delle condizioni per la relativa deroga);
- c) approva la Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-ter TUF, che deve essere pubblicata almeno ventuno giorni prima dell'Assemblea dei Soci prevista dall'art. 2364, comma 2, cod. civ.;
- d) predispose, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 114-bis TUF; in assenza del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio predispose i piani sentiti gli amministratori indipendenti;
- e) attua i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato per la Remunerazione, su delega dell'Assemblea dei Soci; in assenza del Comitato per la Remunerazione il Consiglio attua i piani sentiti gli amministratori indipendenti;
- f) costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione; un componente del Comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria; il Consiglio valuta le competenze del soggetto al momento della nomina.

In materia di remunerazioni, il **Comitato per la Remunerazione**:

- a) formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla adozione della politica per la remunerazione degli amministratori – in particolare di quelli esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche – del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ., dei sindaci;
- b) presenta al Consiglio le proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e di quelli che ricoprono particolari cariche e del direttore generale, nonché – sentiti gli organi delegati – sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di *performance*, che consentono il calcolo della componente variabile della loro retribuzione, nel rispetto della Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea (salvo che ricorrano le condizioni per la relativa deroga);
- c) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- d) valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione, e si avvale delle informazioni fornite dagli organi delegati e dal direttore generale qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- e) formula al Consiglio di Amministrazione qualsiasi proposta in materia di remunerazione;

- f) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando tra l'altro l'effettivo raggiungimento dei *target di performance*; valuta, ove del caso, l'eventuale applicazione dei meccanismi di *claw-back*;
- g) riferisce agli Azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all'Assemblea annuale dei Soci è raccomandata la presenza del Presidente del Comitato per la Remunerazione o di altro componente del Comitato;
- h) qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive; gli esperti devono essere indipendenti e, pertanto, a titolo esemplificativo, non devono esercitare attività rilevante a favore del dipartimento per le risorse umane della Società, degli Azionisti di controllo della Società, o degli amministratori, del direttore generale o dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società. L'indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato per la Remunerazione prima del conferimento del relativo incarico.

In materia di remunerazioni, gli **organi delegati** (per tali intendendosi i membri del Consiglio di Amministrazione della Società che siano titolari di deleghe di potere individuale) e il direttore generale:

- a) coadiuvano il Comitato per la Remunerazione nell'elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di *performance* ai quali legare la corresponsione della componente variabile della loro retribuzione;
- b) sottopongono al Comitato per la Remunerazione i progetti di piani di compensi basati su strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano tale organo nella elaborazione dei medesimi;
- c) forniscono al Comitato per la Remunerazione ogni informazione utile affinché tale organo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- d) attuano la Politica di Remunerazione della Società, approvata dall'Assemblea.

In materia di remunerazioni, il **Collegio Sindacale** svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale:

- a) formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 cod. civ.; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione, con la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea;
- b) è opportuno che il Presidente del Collegio Sindacale – oppure altro sindaco da lui designato – partecipi alle riunioni del Comitato per la Remunerazione

## **(B) Comitato Indipendenti.**

Il Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 luglio 2020, in pari data, ha ricostituito al proprio interno il Comitato Indipendenti, attribuendo al medesimo le funzioni di Comitato per l'operatività con le parti correlate, Comitato Controllo e Rischi, Comitato Nomine, Comitato Remunerazione e Comitato Investimenti.

Tale Comitato è composto da non meno di 3 amministratori indipendenti; almeno un membro deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, uno dei membri deve essere in possesso di una adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi ed almeno un componente deve possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza del settore immobiliare o di gestione strategica di investimenti della dimensione e del tipo di quelli che formano oggetto dell'investimento della Società, da valutarsi da parte del Consiglio al momento della nomina.

Alla data di approvazione della presente Relazione il Comitato Indipendenti è composto dai seguenti amministratori non esecutivi e indipendenti ai sensi degli artt. 147-ter, comma 4 e 148, comma 3 del TUF, dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate e dell'art. 16 del Regolamento adottato con Delibera Consob n. 20249/17 ("**Regolamento Mercati**"): Gian Marco Committeri (Presidente), Serena La Torre ed Andrea Maria Azzaro.

Le riunioni del Comitato sono regolarmente verbalizzate.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni nei termini di volta in volta stabiliti dal Consiglio; il Comitato, in relazione ai compiti che dovranno essere espletati, potrà attingere dalle risorse che la Società metterà a disposizione su sua richiesta, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, dal suo Presidente o dall'Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e gestione dei rischi, fermo restando quanto prescritto in materia di operazioni con parti correlate.

Le riunioni del Comitato sono presiedute dal suo Presidente; in caso di assenza del Presidente, o comunque con decisione unanime dei suoi membri, le riunioni del Comitato possono essere presiedute da altro componente. Per la validità delle deliberazioni del Comitato è richiesta la presenza della maggioranza dei rispettivi membri in carica; le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta dei presenti, ed in caso di parità prevale il voto di chi presiede la riunione; le riunioni sono validamente costituite anche quando tenute a mezzo di videoconferenza o conferenza telefonica, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati dal Presidente della riunione e dagli altri intervenuti, che sia loro consentito di seguire la discussione, di intervenire

in tempo reale alla trattazione degli argomenti discussi, di ricevere la documentazione e di poterne trasmettere; in tal caso il Comitato si considera tenuto ove si trova il Presidente della riunione.

Alle riunioni del Comitato possono partecipare, previo invito del Comitato stesso e limitatamente a singoli punti all'ordine del giorno, soggetti che non ne sono membri, inclusi altri componenti del Consiglio o della struttura della Società; alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da lui designato (possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci).

Le competenze del Comitato in materia di remunerazioni sono illustrate nel precedente paragrafo.

Per informazioni sulle funzioni e sulle attività del precedente Comitato Indipendenti si rinvia alla relativa trattazione contenuta nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari per l'esercizio 2019.

Si precisa che il neoistituito Comitato Indipendenti ha formulato al Consiglio di Amministrazione le proposte di aggiornamento della Politica di Remunerazione per l'esercizio 2020 descritta nella presente Relazione, nonché le proposte di revoca degli attuali sistemi di incentivazione di breve periodo (MBO 2020) e di medio-lungo periodo (Piano di Performance Share 2019 – 2021), e di rinvio dell'adozione dei nuovi sistemi di incentivazione (sia di breve periodo, sia di medio-lungo periodo) all'esito del perfezionamento dell'operazione di ricapitalizzazione della Società.

### **(C) Esperti indipendenti.**

Nella definizione della Politica di Remunerazione non sono stati richiesti interventi di terzi esperti indipendenti.

### **(D) Finalità e principi generali delle Politiche e Procedure di Remunerazione. Eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio precedente.**

La Politica di Remunerazione è stata da ultimo modificata con delibera consiliare del 24 luglio 2020, alla luce della mancata approvazione della Politica di Remunerazione sottoposta all'Assemblea dei Soci del 15 luglio 2020.

La Politica di Remunerazione descritta nella presente Relazione recepisce le novità normative introdotte dal D. Lgs. n. 49/2019 di recepimento della Direttiva SHR2, tenendo altresì in adeguata considerazione le raccomandazioni e gli orientamenti del Comitato per la Corporate Governance riflessi nei principi dell'Autodisciplina, e – previa revoca del piano MBO 2020 e del Piano di Performance Share 2019-2021 – prevede il rinvio dell'adozione dei meccanismi



remunerativi incentivanti sia di breve che di medio-lungo periodo all'esito del perfezionamento dell'operazione di ricapitalizzazione della Società.

La Politica di Remunerazione ha lo scopo di:

- (i) fissare le modalità di determinazione dei compensi degli amministratori – e in particolare degli amministratori esecutivi – di Nova Re, del direttore generale, dei dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente e dei sindaci nel rispetto delle normative applicabili ed in conformità con la *best practice* nazionale ed internazionale riflessa anche nei principi del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate;
- (ii) individuare, in particolare, i soggetti e/o gli organi coinvolti nell'adozione e attuazione delle politiche e delle procedure in materia di remunerazione che – secondo le rispettive competenze – propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli amministratori, del direttore generale, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei sindaci, esprimono pareri in materia, o sono chiamati a verificare la corretta attuazione di quanto deliberato o determinato dagli organi competenti;
- (iii) garantire maggiore trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali, attraverso una adeguata formalizzazione (a) dei relativi processi decisionali, e (b) dei criteri ispiratori della Politica di Remunerazione;
- (iv) responsabilizzare i diversi organi competenti coinvolti nella definizione dei compensi degli amministratori, del direttore generale, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei sindaci;
- (v) contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità dell'attività d'impresa esercitata dalla Società e dal Gruppo Nova Re.

La Politica di Remunerazione intende garantire remunerazioni sufficienti ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di specifiche competenze e qualità professionali all'interno dell'azienda, favorendo una gestione di successo e la competitività della Società medesima nel lungo periodo.

Con la formalizzazione della Politica di Remunerazione, la Società intende garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retributivi riferiti – in particolare – agli amministratori esecutivi, al direttore generale e, se del caso, ai dirigenti con responsabilità strategiche contribuiscano al perseguimento degli obiettivi e dei valori aziendali, delle strategie di medio-lungo periodo e della sostenibilità delle attività d'impresa, nel rispetto delle politiche di prudente gestione del rischio.

La Politica di Remunerazione deve perseguire l'allineamento degli interessi degli amministratori, del direttore generale, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei sindaci e il conseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte

di medio-lungo periodo, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholders* rilevanti per la Società, e – contestualmente – l'adozione per gli amministratori esecutivi, per il direttore generale e per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche di forme di retribuzione incentivanti, in danaro o basate su strumenti finanziari, collegate ad obiettivi di *performance* aziendali, che tengano conto dei rischi assunti e del capitale necessario a fronteggiare l'attività d'impresa.

La Politica di Remunerazione raccomanda la fissazione degli obiettivi in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità dell'attività d'impresa e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine.

#### **(E) Politiche e Procedure di Remunerazione: componenti fisse e variabili.**

In linea generale, la Politica di Remunerazione adottata dalla Vostra Società stabilisce, con riferimento alle componenti fisse e variabili della remunerazione, quanto segue.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2389, comma 1, cod. civ. e dall'art. 21 dello Statuto sociale, per la durata dell'incarico ai componenti del Consiglio di Amministrazione spetta il rimborso delle spese ed un compenso base fisso annuale nella misura fissata dall'Assemblea; nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2389, comma 3, cod. civ., agli amministratori investiti di particolari cariche spetta altresì un compenso annuale aggiuntivo fissato avuto riguardo alle cariche assegnate, alle deleghe e responsabilità attribuite, e all'eventuale partecipazione ai Comitati endoconsiliari.

La remunerazione fissa degli amministratori è individuata in un importo "assoluto" e nell'erogazione di "gettoni" di presenza predeterminati, in relazione alle riunioni – anche di Comitati – alle quali prendono parte.

Tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società.

Di regola, la remunerazione degli amministratori esecutivi, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche ha anche carattere incentivante ed è pertanto costituita da: (i) una componente fissa; (ii) una componente variabile annuale (c.d. "*Management by Objectives*" in breve "MBO"), quest'ultima legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance*, anche di natura non economica ma comunque misurabili, che può consistere in una retribuzione in danaro (*bonus* o altri incentivi in danaro) o in una partecipazione agli utili d'esercizio e (iii) da una componente remunerativa variabile di medio-lungo periodo (c.d. "*Long Term Incentive*", in breve "LTI"), volta sia ad orientare la loro azione al raggiungimento di predeterminati obiettivi di medio-lungo periodo, sia a trattenere le risorse chiave del Gruppo (c.d. *retention*). Il LTI si sostanzia in piani

di compensi basati su strumenti finanziari e/o nel riconoscimento di una retribuzione in danaro (*bonus* o altri incentivi in danaro) o in una partecipazione agli utili d'esercizio.

Nella coerente attuazione e bilanciamento del principio di incentivazione degli amministratori esecutivi, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche con la prudente gestione dei rischi e di coerenza del sistema di remunerazione con il perseguimento di obiettivi e strategie aziendali, degli interessi di lungo termine e della sostenibilità dell'attività di impresa esercitata dalla Società e dal Gruppo Nova Re SIIQ, il Consiglio di Amministrazione (con riferimento agli amministratori esecutivi e al direttore generale) e gli organi delegati (con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche), secondo la Politica e di Remunerazione devono tener conto, tra l'altro: *(i)* dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli beneficiari e/o delle funzioni e del ruolo dai medesimi concretamente svolti all'interno dell'azienda, assicurando che la previsione di eventuali componenti variabili (MBO e/o LTI) sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati e *(ii)* dell'esigenza di evitare che le remunerazioni variabili a carattere incentivante (MBO e/o LTI) si basino su risultati alterati o rivelatisi manifestamente errati.

Secondo la Politica di Remunerazione di Nova Re SIIQ S.p.A., le componenti variabili a carattere incentivante (MBO e/o LTI) sono, in relazione a quanto sopra, di regola destinate agli organi delegati e al direttore generale, titolari di deleghe di potere individuali, nonché ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Tuttavia, componenti variabili potranno essere destinate anche agli amministratori esecutivi – anche se non titolari di deleghe di potere individuale – tenuto conto delle funzioni e del ruolo concretamente svolto, anche in relazione all'eventuale partecipazione al Comitato Esecutivo, ove costituito.

Viceversa, la remunerazione degli amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli amministratori indipendenti) ed eventualmente degli organi non delegati è, di regola, stabilita in misura fissa e commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno effettivamente richiesto, tenuto conto anche dell'eventuale partecipazione degli stessi ad uno o più Comitati.

Se del caso, nell'interesse della Società, una parte non significativa della retribuzione degli amministratori non esecutivi potrà anche essere individuata in misura variabile e collegata ai risultati anche economici, conseguiti dal Gruppo Nova Re, ma ciò solo con motivata decisione del Consiglio di Amministrazione da adottarsi su proposta del Comitato per la Remunerazione.

La remunerazione del Presidente e, ove presenti, del/dei Vice Presidente/i della Società, è stabilita in misura fissa, salvo che il Presidente o il/i Vice Presidente/i sia/no anche titolari di deleghe di potere.

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Il compenso fisso dei sindaci effettivi deve in ogni caso risultare adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

La vigente Politica di Remunerazione distingue tra componenti variabili di breve e medio-lungo periodo; le prime sono legate ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di regola non inferiore ai dodici mesi; le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo sono legate ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, di regola non inferiore ai trentasei mesi (LTI).

La Politica di Remunerazione stabilisce che la componente remunerativa variabile di breve periodo (MBO) sarà di regola determinata all'interno dei seguenti *range*:

- per gli organi delegati, per il direttore generale e, se del caso, per gli amministratori esecutivi la componente variabile *target* deve essere non inferiore al 30% e non superiore al 150% rispetto alla componente fissa annuale, tenuto conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda in modo tale che la componente variabile sia coerente con la natura dei poteri e dei compiti assegnati;
- per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche, la componente variabile *target* - tenuto sempre conto delle funzioni attribuite e del ruolo concretamente svolto all'interno dell'azienda - deve essere non inferiore al 10% e non superiore al 50% rispetto alla componente fissa annuale, con possibilità di raggiungere il 100% rispetto alla componente fissa annuale in caso di *over-performance* nonché tutte le volte in cui vengano individuati obiettivi di *performance* particolarmente sfidanti.

Ai fini di quanto sopra, per componente fissa si intende la remunerazione monetaria complessivamente percepita dall'amministratore esecutivo per la carica (cd. "*corporate relationship*" nell'Emittente: emolumento di amministratore, emolumento per la carica di Presidente o di Vice Presidente, eventuali gettoni di presenza, ecc.), nonché i compensi percepiti per le cariche ricoperte all'interno del Gruppo ("*corporate relationship*" a livello di Gruppo Nova Re , con esclusione dei casi in cui sia previsto un obbligo di riversamento alla Nova Re SIIQ S.p.A. dei compensi riconosciuti dalle società controllate) e – se del caso – la remunerazione fissa complessiva lorda percepita in relazione al rapporto di lavoro in essere con il Gruppo (cd. "*employment relationship*" sia nell'Emittente sia, eventualmente, a livello di Gruppo Nova Re). In relazione a ciò, gli organi competenti della Società – in sede di determinazione della remunerazione degli amministratori esecutivi, del direttore generale e dei dirigenti aventi responsabilità strategiche – tengono conto anche della remunerazione percepita dagli stessi nelle società controllate da Nova Re SIIQ S.p.A.

Concorrono nella determinazione della componente fissa anche i cd. “gettoni di presenza” alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati, ove previsti (da calcolarsi secondo un criterio di ragionevole previsione del numero di riunioni atteso nel periodo di riferimento) e gli eventuali rimborsi spese forfettari.

La Politica di Remunerazione, in ogni caso, precisa che la componente fissa deve essere attribuita in misura sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione.

I medesimi criteri sono osservati nella determinazione delle remunerazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, da parte degli organi delegati o dai soggetti di volta in volta competenti.

La Politica di Remunerazione, al fine di contribuire alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità dell'attività d'impresa nel medio-lungo periodo, prevede altresì di regola l'assegnazione agli organi delegati, al direttore generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche anche di componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo (LTI), da determinarsi – anche con parametri più ampi e/o differenti rispetto a quelli previsti per le componenti remunerative variabili di breve periodo – tenuto conto dei seguenti elementi: *(i)* le funzioni e il ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda; *(ii)* la capacità di contribuire allo sviluppo nel medio-lungo periodo della Società e del Gruppo; *(iii)* il livello dei compensi complessivamente percepiti; e *(iv)* le esigenze di fidelizzazione e di *retention*.

Di regola, la componente remunerativa variabile di medio-lungo periodo (LTI) sarà determinata all'interno dei seguenti *range*:

- per gli organi delegati, il direttore generale e/o, se del caso, per gli amministratori esecutivi la componente variabile LTI *target* deve essere non inferiore al 50% e non superiore al 300% rispetto alla componente fissa;
- per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche, la componente variabile LTI *target* deve essere non inferiore al 50% e non superiore al 200% rispetto alla componente fissa.

Gli organi competenti di Nova Re potranno stabilire un legame tra la variazione dei risultati e la corresponsione delle componenti remunerative variabili (MBO/LTI), secondo predeterminate scale di graduazione che prevedano sia soglie di accesso (al di sotto delle quali il premio MBO/LTI non verrà corrisposto), sia meccanismi di remunerazione dell'*overperformance* (sino di regola al 200% del premio MBO/LTI *target*); potranno altresì essere previsti eventuali limiti all'erogazione dei premi incentivanti a beneficio della Società.

Gli organi competenti di Nova Re potranno inoltre condizionare la maturazione delle componenti remunerative incentivanti (sia MBO sia LTI) al mantenimento del rapporto rilevante con la Società sino ad una data predeterminata.

In ogni caso, al fine di evitare che le remunerazioni variabili si basino su dati alterati o rivelatisi manifestamente errati, sono previsti meccanismi di c.d. *claw-back* in coerenza con i principi più avanti illustrati.

Come già precisato, la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2020 rinvia espressamente la definizione dei meccanismi incentivanti (MBO ed LTI) all'esito del perfezionamento dell'operazione di ricapitalizzazione della Società.

#### **(F) Benefici non monetari.**

La Politica di Remunerazione stabilisce che agli amministratori, al direttore generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche possano essere assegnati benefici non monetari – tra cui, ad esempio, l'attribuzione di autovetture aziendali – nel rispetto di principi di sobrietà, di contenimento dei costi e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

#### **(G) Obiettivi di *performance* e altri parametri.**

In base alla Politica di Remunerazione le componenti variabili di breve periodo della remunerazione assegnata agli organi delegati (e, se del caso, agli amministratori esecutivi), al direttore generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche devono essere legata ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte temporale di regola non inferiore (i) ai dodici mesi per le componenti incentivanti di breve periodo (MBO) e (ii) ai trentasei mesi per le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo (LTI).

Gli obiettivi ai quali legare il riconoscimento delle componenti remunerative incentivanti devono essere strutturati in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro, che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità dell'attività d'impresa e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine.

Gli obiettivi di *performance* devono avere diversa natura, in coerenza con i compiti e le funzioni assegnate.

In particolare, le componenti remunerative variabili di breve periodo (MBO) assegnate agli organi delegati (e, se del caso, agli amministratori esecutivi) e al direttore generale che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all'espansione del *business*

aziendale saranno, di regola, legate in prevalenza alle *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie dell'azienda nel suo complesso, e vengono individuati dalla Politica di Remunerazione a livello di: (i) EBITDA; (ii) fatturato; (iii) posizione finanziaria netta; (iv) risultato operativo (anche lordo), (v) *loan to value*, (vi) *fair value* del patrimonio immobiliare, (vii) eventuali ulteriori parametri, da individuarsi di volta in volta da parte del Consiglio di Amministrazione, che riflettano individuati obiettivi di contenimento dei rischi. Nella individuazione – anche combinata – dei *target*, il Consiglio di Amministrazione (con riferimento agli organi delegati, al direttore generale e, se del caso, agli amministratori esecutivi) e gli organi delegati (con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche) terranno conto del principio di prudente gestione dei rischi e potranno stabilire un legame tra la variazione dei risultati e la corresponsione della remunerazione variabile di breve periodo (MBO), secondo una predeterminata scala di graduazione (ferma restando la necessità del raggiungimento di una soglia minima di risultato).

Le componenti remunerative variabili di breve periodo (MBO) assegnate agli organi delegati (e, se del caso, agli amministratori esecutivi) che svolgano un ruolo e funzioni di carattere amministrativo e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche, di regola, saranno legate a *target* specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti, fermo restando che potranno essere – in parte – subordinate a *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo Nova Re.

Gli organi competenti di Nova Re potranno individuare, ove del caso, anche obiettivi di *performance* non finanziari ai quali legare la maturazione di una porzione della componente remunerativa variabile di breve periodo (a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, gli obiettivi di *performance* non finanziari possono riguardare obiettivi di carattere strategico per la sostenibilità della Società ovvero essere individuati nel contesto del raggiungimento di *target* a livello di: (i) monitoraggio e riduzione degli impatti ambientali, risparmio energetico e consumo responsabile dei materiali; (ii) pari opportunità e non discriminazione; (iii) condizioni e *standard* di lavoro sostenibili; (iv) adozione di sistemi anti-corrruzione; (v) sostenibilità strategica dell'attività).

Gli organi competenti di Nova Re potranno inoltre legare la maturazione di una porzione della componente remunerativa variabile di breve periodo ad obiettivi di *performance* di natura individuale/qualitativa, legati ad una valutazione dell'operato di tipo qualitativo, che prescinde dal raggiungimento di obiettivi di *performance* finanziari e/o non finanziari.

Nella individuazione – anche combinata – dei *target* e nella determinazione del peso di ciascun *target*, il Consiglio di Amministrazione (con riferimento agli organi delegati e al direttore generale e, se del caso, agli amministratori esecutivi) e gli organi delegati (con riferimento agli altri dirigenti con responsabilità strategiche) terranno conto del principio di prudente gestione dei rischi

e della strategia aziendale della Società e, come detto, potranno stabilire un legame tra la variazione dei risultati e la corresponsione della remunerazione variabile di breve periodo (MBO), secondo una predeterminata scala di graduazione (che potrà prevedere sia soglie di accesso al di sotto delle quali il premio non verrà corrisposto, sia meccanismi di remunerazione dell'*overperformance* sino di regola al 200% del premio per ciascun *target*, sia – ove del caso – eventuali limiti all'erogazione del premio MBO a beneficio della Società).

Le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo (LTI) potranno essere legate sia al raggiungimento nel medio-lungo periodo di predeterminate *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo Nova Re, sia all'incremento di valore del titolo Nova Re in borsa, sia a differenti e predeterminati obiettivi specifici (ad es. al raggiungimento di uno specifico risultato strategico di natura finanziaria/non finanziaria), sia ancora – in un'ottica di fidelizzazione e di *retention* – al raggiungimento di determinati periodi di permanenza all'interno dell'azienda, sia ad obiettivi di *performance* di natura individuale/qualitativa.

In ogni caso tali obiettivi saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione (con riferimento agli organi delegati, al direttore generale e, se del caso, agli amministratori esecutivi) e dagli organi delegati (con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche) tenuto conto (i) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda, nonché (ii) della capacità di contribuire allo sviluppo sostenibile della Società e del Gruppo Nova Re nel medio lungo periodo.

La corresponsione delle componenti variabili della remunerazione può, altresì, essere legata ad ulteriori parametri, strumentali al perseguimento delle finalità di incentivazione e/o di fidelizzazione, come il raggiungimento di determinati periodi di permanenza all'interno dell'azienda.

In via eccezionale e non ricorrente è possibile attribuire anche *ex post* ad organi delegati, direttore generale e dirigenti con responsabilità strategiche *bonus* ed erogazioni *una tantum* di natura discrezionale, in relazione al raggiungimento o alle modalità di raggiungimento di particolari obiettivi (diversi da quelli assegnati per l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione), conseguiti attraverso contributi individuali eccezionali, nonché per favorire l'acquisizione e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo Nova Re. Tali *bonus* ed erogazioni *una tantum* non potranno superare il 100% della remunerazione annuale fissa dell'organo delegato e del direttore generale e il 50% della remunerazione annuale fissa del dirigente con responsabilità strategiche. La competenza a riconoscere *bonus* ed erogazioni *una tantum* sia ad organi delegati e direttore generale, sia a dirigenti con responsabilità strategiche, spetta in ogni caso al Consiglio di Amministrazione, che delibera su proposta del Comitato per la Remunerazione e



sentito il Collegio Sindacale nel rispetto della normativa vigente. Il Comitato per la Remunerazione è competente a verificare la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento, in via eccezionale e non ricorrente, di *bonus* ed erogazioni *una tantum* ad organi delegati, direttore generale e dirigenti con responsabilità strategiche, e la relativa proposta deve essere approvata all'unanimità.

Si precisa altresì che l'eventuale differimento della corresponsione di una porzione delle componenti remunerative variabili incentivanti (MBO e/o LTI), attesa la natura dell'attività di Nova Re, non è stato reputato un elemento determinante ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali nel contesto dell'elaborazione della Politica di Remunerazione. Viceversa, in sede di assegnazione degli obiettivi di *performance* (e quindi, a seconda dei casi, nel contesto della relativa deliberazione consiliare e/o del perfezionamento dell'intesa contrattuale) la Società stabilisce meccanismi di *claw-back* coerenti con i seguenti principi:

(i) qualora, entro il termine di tre anni dall'erogazione della componente remunerativa variabile (MBO e/o LTI), risulti che la stessa sia stata conseguita sulla base di dati oggetto di dolosa alterazione o manifestamente errati, la Società ha il diritto di richiedere la restituzione delle somme corrisposte;

(ii) ai fini di quanto sopra, l'accertamento dei presupposti rilevanti è demandato ad una valutazione del Comitato per la Remunerazione (o, in mancanza, degli amministratori indipendenti presenti in Consiglio) e del Collegio Sindacale, che si riuniranno e delibereranno collegialmente sotto la presidenza dell'amministratore indipendente più anziano d'età;

(iii) la Società ha il diritto di compensare le somme oggetto della richiesta di restituzione con quelle eventualmente dovute a qualsiasi titolo al beneficiario della remunerazione variabile (MBO e/o LTI); in tal caso la compensazione opererà, previo accertamento dei presupposti rilevanti, dal momento della comunicazione dell'esercizio del potere compensativo da parte della Società all'altra parte; resta ferma ogni altra azione prevista dalla legge a tutela del patrimonio e dell'interesse sociale, anche sotto il profilo della reputazione e dell'immagine della Società.

Come già precisato, la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2020 prevede la revoca del Piano MBO 2020 e del Piano di Performance Share 2019-2021 definiti dal precedente organo amministrativo e rinvia espressamente la definizione dei nuovi meccanismi remunerativi incentivanti (MBO ed LTI) all'esito del perfezionamento dell'operazione di ricapitalizzazione della Società.

#### **(H) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance*.**

Come detto, la Politica di Remunerazione individua in linea generale obiettivi diversi in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto dal destinatario all'interno dell'azienda

e, in particolare, le componenti remunerative variabili di breve periodo assegnate agli amministratori esecutivi e al direttore generale che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all'espansione del *business* aziendale saranno, di regola, legate in prevalenza alle *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo Nova Re, come sopra elencate; le componenti remunerative variabili di breve periodo assegnate agli amministratori esecutivi che svolgano un ruolo e funzioni di carattere amministrativo e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche, di regola, saranno legate a *target* specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti, fermo restando che potranno essere anche in parte subordinate a performance economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo Nova Re. Anche gli obiettivi al cui raggiungimento è legata la corresponsione delle componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo dovranno essere stabiliti tenuto conto (i) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda, nonché (ii) della capacità di contribuire allo sviluppo nel medio-lungo periodo della Società e del Gruppo.

**(I) Coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione dei rischi.**

Il Consiglio di Amministrazione della Vostra Società ha adottato una Politica di Remunerazione retta da criteri guida che si ritengono coerenti con il perseguimento degli interessi della Società, anche nel lungo termine, e con il rispetto dei principi di prudente gestione dei rischi, e che contribuiscono alla strategia aziendale e alla sostenibilità dell'attività d'impresa esercitata dalla Società e dal Gruppo Nova Re; si richiamano, al riguardo: (i) la previsione di remunerazioni sufficienti ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di competenze e qualità professionali che favoriscano una gestione di successo e la competitività della Società nel lungo periodo; (ii) la determinazione di remunerazioni incentivanti sia di breve periodo che di medio-lungo periodo, da definirsi all'esito del perfezionamento dell'operazione di ricapitalizzazione della Società, in ogni caso nel rispetto delle politiche di prudente gestione dei rischi; (iii) la fissazione di obiettivi predeterminati e misurabili, a cui legare le componenti variabili (MBO e/o LTI) della remunerazione; (iv) la previsione di obiettivi di natura diversa in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto nell'azienda dai destinatari delle componenti variabili; (v) la fissazione dei *target* di *performance* in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità dell'attività d'impresa e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine; (vi) l'assenza – di regola – di remunerazioni variabili per gli amministratori non esecutivi e, in particolare, indipendenti; (vii) la fissazione di parametri adeguatamente bilanciati ai fini della

determinazione quantitativa delle componenti variabili sia di breve che di medio-lungo periodo della retribuzione, entro *range* commisurati alle retribuzioni fisse percepite; (viii) la fissazione per le componenti remunerative variabili di breve periodo di orizzonti temporali non inferiori a dodici mesi (termine minimo ritenuto idoneo e coerente con l'andamento del mercato in cui opera la Società) e per le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo di orizzonti temporali di regola non inferiori ai trentasei mesi; (ix) la previsione di meccanismi di *claw-back* volti ad evitare che le remunerazioni variabili a carattere incentivante degli amministratori esecutivi, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche si basino su risultati alterati o rivelatisi manifestamente errati.

**(J)-(K) Piani di compensi ai sensi dell'art. 114-bis TUF, “*vesting period*”, “*lock-up*”, “*meccanismi di correzione ex post*”.**

La Politica di Remunerazione prevede che i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari siano predisposti dal Consiglio di Amministrazione – con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione – e approvati dall'Assemblea dei Soci. È quindi prescritto che tali piani sono di regola destinati a:

- (i) amministratori esecutivi della Società o delle sue controllanti o delle sue controllate;
- (ii) direttore generale, dirigenti con responsabilità strategiche, altri dipendenti e collaboratori (non necessariamente legati da rapporti di lavoro subordinato), della Società o delle sue controllanti o delle sue eventuali controllate.

Viceversa, la remunerazione sotto forma di azioni (o altri strumenti finanziari) non è destinata agli amministratori non esecutivi, fatta salva la decisione contraria e motivata dell'Assemblea dei Soci.

I criteri ai quali, nel predisporre i piani di compensi, deve conformarsi il Consiglio di Amministrazione sono i seguenti:

- a) deve essere previsto un periodo di “*vesting*” pluriennale;
- b) la maturazione del diritto al termine del periodo di *vesting* deve, di regola, essere soggetta a predeterminati e misurabili obiettivi di *performance*;
- c) i piani devono essere strutturati in modo idoneo a perseguire l'obiettivo di fidelizzazione dei destinatari; possono, ad esempio, essere previsti meccanismi di c.d. “*share retention*” (obbligo di reinvestire una quota dei premi assegnati in azioni della Società, vincoli di mantenimento di una porzione delle azioni assegnate sino alla scadenza di un predeterminato periodo di tempo, ecc.).

I periodi di mantenimento e i criteri specifici da utilizzare per la determinazione di tali periodi saranno di volta in volta fissati dal Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato

per la Remunerazione e sottoposti all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

Alla data di approvazione della presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di proporre all'Assemblea dei Soci convocata per il prossimo 27 agosto 2020 di revocare la delibera di approvazione del Piano di Performance Share 2019 – 2021, assunta dall'Assemblea dei Soci del 7 maggio 2019, per la cui descrizione si rinvia alla Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti sottoposta all'Assemblea del 26 giugno-15 luglio 2020, disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo [www.novare.it](http://www.novare.it) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1Info all'indirizzo [www.1info.it](http://www.1info.it).

#### **(L) Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.**

La Politica di Remunerazione adottata dalla Vostra Società precisa, in primo luogo, che il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere (cd. "*employment relationship*"), con possibilità per la Società di riconoscere convenzionalmente una maggiore anzianità al dipendente. Inoltre, con riferimento alla carica di amministratore (cd. "*corporate relationship*"), il Consiglio può prevedere, nell'interesse sociale, specifiche indennità da attribuire nel caso in cui si verifichi la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o il suo mancato rinnovo.

Qualora il Consiglio di Amministrazione decida di adottare, nell'interesse sociale, specifiche indennità (come, ad esempio, indennità per assunzione di impegni di non concorrenza o di incentivo all'esodo) o si determini a stipulare appositi contratti di consulenza con l'amministratore, il direttore generale o con il dirigente con responsabilità strategiche cessato (in aggiunta a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicabile), tali decisioni dovranno essere adottate in coerenza con la strategia, i valori e gli interessi di medio-lungo termine della Società e del Gruppo Nova Re e, in ogni caso, dovranno tener conto dei seguenti principi guida:

- i) l'indennità (salvo, se del caso, quella relativa a patti di non concorrenza e quella spettante nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicabile) non potrà essere corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;
- ii) gli eventuali contratti di consulenza saranno limitati a periodi di tempo predefiniti, e circoscritti a quanto strettamente necessario nell'interesse della Società e del Gruppo Nova Re, ai fini di

garantire continuità di azione nel contesto di una efficiente ed efficace gestione della Società e del Gruppo;

iii) di regola e salvo casi eccezionali, gli importi da riconoscersi all'amministratore esecutivo, al direttore generale o al dirigente con responsabilità strategiche (non computandosi quelli relativi a patti di non concorrenza e quelli spettanti nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicabile) non potranno superare la remunerazione globale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 30 mesi;

iv) di regola e salvo casi eccezionali, gli eventuali ulteriori importi da riconoscersi all'amministratore esecutivo, al direttore generale o al dirigente con responsabilità strategiche relativi a patti di non concorrenza non potranno superare, per ciascun anno di durata del patto di non concorrenza, la remunerazione globale annuale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto.

Non sono previsti specifici criteri di correlazione tra tali eventuali trattamenti in caso di cessazione della carica e le *performance* aziendali.

La Società renderà note, con apposito comunicato stampa diffuso al mercato, dettagliate informazioni in merito all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici in occasione di cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un amministratore esecutivo o un direttore generale, in coerenza con quanto previsto dai principi e criteri del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate.

#### **(M) Coperture assicurative.**

La Società può adottare coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, in ogni caso in un contesto di sobrietà, contenimento dei costi e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

Alla data di approvazione della presente Relazione la Società non ha attivato coperture previdenziali o assicurative diverse da quelle obbligatorie a favore dei propri amministratori e sindaci. Si precisa che a favore del direttore generale e del direttore responsabile dell'area immobiliare (o dei loro aventi causa) la Società ha stipulato apposite polizze assicurative per i casi in cui il rapporto di lavoro si risolva per morte o ricorrenza di un impedimento assoluto che comporti l'incapacità lavorativa che perduri oltre il periodo di comporto previsto dal CCNL.

#### **(N) Amministratori indipendenti e amministratori investiti di particolari cariche.**

Come già precisato, la Politica di Remunerazione della Società prevede che la remunerazione degli amministratori non esecutivi, ivi inclusi gli amministratori indipendenti, ed eventualmente degli organi non delegati è, di regola, stabilita in misura fissa, e commisurata

all'impegno effettivamente richiesto, tenuto conto anche dell'eventuale partecipazione degli stessi ad uno o più Comitati; tale remunerazione fissa può essere individuata in un importo "assoluto" e/o nell'erogazione di "gettoni" di presenza predeterminati, in relazione alle riunioni – anche di Comitati – alle quali prendono parte.

Se del caso, nell'interesse della Società, una parte non significativa della loro retribuzione può essere individuata in misura variabile e collegata ai risultati economici conseguiti dalla Società, con motivata decisione del Consiglio di Amministrazione da adottarsi su proposta del Comitato per la Remunerazione (o in mancanza, su proposta del Presidente o di un amministratore non esecutivo, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti).

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente, Vice Presidente/i, ecc.) è determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione in conformità con l'art. 2389, comma 3 cod. civ.; è di regola stabilita in misura fissa, salvo che tali amministratori siano anche titolari di deleghe di potere individuale.

#### **(O) Deroghe alla Politica di Remunerazione: circostanze eccezionali e condizioni procedurali**

In presenza di circostanze eccezionali è ammessa la possibilità di derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione, nel rispetto delle condizioni previste dal presente paragrafo.

In deroga ai criteri della Politica di Remunerazione, gli organi competenti di Nova Re potranno: (i) attribuire componenti remunerative MBO e/o LTI superiori alle soglie previste per ciascuna tipologia di beneficiario dalla Politica di Remunerazione, tutte le volte in cui optino per l'adozione di una componente fissa ragionevolmente ridotta rispetto al *benchmark* di mercato, nonché tutte le volte in cui vengano individuati obiettivi di *performance* particolarmente sfidanti; (ii) attribuire al medesimo beneficiario più componenti remunerative variabili di breve periodo (MBO) legate al raggiungimento di differenti obiettivi; (iii) non attribuire a singoli organi delegati, al direttore generale, agli amministratori esecutivi e/o agli altri dirigenti con responsabilità strategiche componenti remunerative MBO e/o LTI; (iv) attribuire anche *ex post* ad organi delegati, al direttore generale, agli amministratori esecutivi e/o ai dirigenti con responsabilità strategiche *bonus* ed erogazioni *una tantum* di natura discrezionale per importi superiori alle soglie previste per ciascuna tipologia di beneficiario dalla Politica di Remunerazione, in relazione al raggiungimento o alle modalità di raggiungimento di particolari obiettivi (diversi da quelli assegnati per l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione), conseguiti attraverso contributi individuali eccezionali, nonché per favorire l'acquisizione e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e

professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo Nova Re; (v) riconoscere ad organi delegati, al direttore generale, agli amministratori esecutivi e/o agli altri dirigenti con responsabilità strategiche la corresponsione della componente variabile (MBO e/o LTI), in tutto o in parte, anche in caso di mancato raggiungimento dei *target* (sia per l'MBO, sia per il LTI), ove lo stesso sia dovuto a fattori straordinari e/o imprevedibili; (vi) attribuire al singolo amministratore esecutivo, direttore generale e/o dirigente con responsabilità strategiche una indennità/compenso per la cessazione del rapporto di amministrazione e/o di lavoro con la Società (non computandosi gli importi relativi a patti di non concorrenza e quelli spettanti in applicazione del CCNL applicabile) superiore alla remunerazione globale al medesimo riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 30 mesi; (vii) riconoscere al singolo amministratore esecutivo, direttore generale e/o dirigente con responsabilità strategiche per patti di non concorrenza *post* cessazione del rapporto con la Società importi superiori, per ciascun anno di durata del patto di non concorrenza, alla remunerazione globale annuale al medesimo riconosciuta in costanza di rapporto; (viii) riconoscere al singolo amministratore esecutivo, direttore generale e/o dirigente con responsabilità strategiche il mantenimento dei diritti connessi a piani di incentivazione (sia MBO sia LTI, sia monetari sia basati su strumenti finanziari) successivamente alla cessazione del rapporto con la Società intervenuta prima della scadenza del periodo di *vesting* del piano di incentivazione; (ix) rinunciare all'applicazione dei meccanismi di *claw-back* nel contesto di un accordo transattivo con l'interessato.

Le circostanze eccezionali in cui sono ammesse le deroghe previste sono quelle in cui la deroga è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi di lungo termine e della sostenibilità dell'esercizio dell'attività di impresa della Società e del Gruppo o per assicurare la capacità della Società e del Gruppo di stare sul mercato, ed includono a titolo esemplificativo e non esaustivo le seguenti situazioni:

- (i) necessità di acquisire e/o trattenerne soggetti in possesso di competenze e professionalità ritenute strategiche per gli interessi e/o la sostenibilità delle attività esercitate dalla Società e/o dal Gruppo Nova Re;
- (ii) necessità di motivare risorse ritenute strategiche ove il mancato conseguimento dei *target* di *performance* sia legato a circostanze esogene e/o a fattori straordinari e/o non prevedibili e/o comunque indipendenti dall'operato del singolo destinatario della componente incentivante;
- (iii) necessità di gestire un avvicendamento di soggetti in ruoli e/o posizioni strategiche per gli interessi e/o la sostenibilità delle attività della Società e/o del Gruppo Nova Re;
- (iv) necessità di tutelare il *know-how* aziendale;
- (v) interesse della Società a transigere una controversia già insorta e/o che potrebbe insorgere.

Nei casi di deroga alla Politica di Remunerazione previsti dal presente paragrafo la Società applicherà l'iter e gli obblighi previsti dalla Procedura sulle operazioni con parti correlate adottata dalla Società nel rispetto del Regolamento Consob n. 17221/2010 (e s.m.i.), anche nel caso in cui ricorra una fattispecie di esenzione prevista dalla Procedura sulle operazioni con parti correlate (a titolo esemplificativo, ove l'operazione sia qualificabile come di importo esiguo). Resta in ogni caso ferma la necessità di ottenere il previo parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3 cod. civ. ove la deroga riguardi la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

§ § §

Si riportano di seguito le proposte di deliberazione che verranno sottoposte all'Assemblea degli Azionisti in sede ordinaria, in osservanza delle disposizioni di legge applicabili:

**1) “L'Assemblea degli Azionisti:**

- visti gli artt. 123-ter e 125-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e 84-ter e 84-quater del Reg. adottato con delibera Consob n. 11971/99;
- preso atto della politica di remunerazione per l'esercizio 2020 illustrata nella Relazione sulla politica di remunerazione redatta dal Consiglio di Amministrazione sull'unico punto all'ordine del giorno della parte ordinaria dell'Assemblea del 27-31 agosto 2020;
- tenuto conto che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, la presente deliberazione sarà vincolante per il Consiglio di Amministrazione;

**DELIBERA**

di approvare la politica di remunerazione di Nova Re SIIQ S.p.A. per l'esercizio 2020 illustrata nella Relazione sulla politica di remunerazione redatta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi degli artt. 123-ter e 125-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, che prevede tra l'altro la revoca degli attuali sistemi di incentivazione di breve periodo (MBO 2020) e di medio-lungo periodo (Piano di Performance Share 2019 – 2021) adottati dalla Società ed il rinvio dell'adozione dei nuovi sistemi di incentivazione (sia di breve periodo, sia di medio-lungo periodo) all'esito del perfezionamento dell'operazione di ricapitalizzazione della Società”;

e

**2) “L'Assemblea degli Azionisti:**



- visti gli artt. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e 84-quater del Reg. adottato con delibera Consob n. 11971/99;

- preso atto della Relazione sulla politica di remunerazione redatta dal Consiglio di Amministrazione sull'unico punto all'ordine del giorno della parte ordinaria dell'Assemblea del 27-31 agosto 2020;

**DELIBERA**

- di revocare la delibera di approvazione del Piano di Performance Share 2019-2021 assunta dall'Assemblea dei Soci del 7 maggio 2019, e per l'effetto di revocare il Piano di Performance Share 2019-2021 basato su strumenti finanziari della Società ai sensi dell'art. 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58".

§ § §

Roma, 27 luglio 2020

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente  
Avv. Giancarlo Cremonesi



