

RELAZIONE
SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI
EX ART. 123 – TER D.LGS. 58/1998

Emittente: Alerion Clean Power S.p.A.
Sito Internet: www.alerion.it

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Alerion Clean Power S.p.A.
in data 9 marzo 2023

a) Sommario

GLOSSARIO	3
PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI	5
EXECUTIVE SUMMARY.....	8
LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023-2025	8
SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE	10
1. Percorso evolutivo delle nuove linee guida.....	10
2. Sintesi delle principali novità della politica di remunerazione.....	11
3. Gli organi coinvolti nella definizione della Politica di Remunerazione. - Processo per la definizione e approvazione della Politica di Remunerazione	13
4. Finalità della Politica di Remunerazione	14
5. Struttura della Politica di Remunerazione.....	15
6. Politica di remunerazione degli Amministratori esecutivi	16
<i>Componente fissa</i>	16
<i>Componente variabile di breve termine</i>	17
<i>Obiettivo economico</i>	17
<i>Obiettivo Sostenibilità</i>	19
<i>Componente variabile di lungo termine</i>	19
7. Politica di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	22
8. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.....	22
9. Politica degli Amministratori non esecutivi e indipendenti, componenti dei Comitati endoconsiliari	22
10. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	23
11. Politica in materia di remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	24
12. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento per la definizione della Politica di Remunerazione	24
13. Elementi della politica di remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.....	25
SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2022 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	26

GLOSSARIO

Alerion o Società	Alerion Clean Power S.p.A.
Assemblea	L'assemblea degli azionisti di Alerion.
Codice di <i>Corporate Governance</i>	Il Codice delle società quotate vigente alla data della presente Relazione approvato dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A.
Comitato Remunerazione e Nomine o il Comitato o CRN	Il Comitato per la Remunerazione e Nomine costituito ai sensi del Codice di <i>Corporate Governance</i> .
Consiglio di Amministrazione o CdA	Il Consiglio di Amministrazione di Alerion.
Documento Informativo	Il documento informativo relativo al <i>Piano di incentivazione su base azionaria 2023-2025</i> .
Dirigenti con Responsabilità Strategiche o DRS	I soggetti, individuati dalla Società, che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione di cui alla disciplina <i>pro tempore</i> vigente in materia di operazioni con parti correlate.
Esercizio 2022	L'esercizio sociale chiuso il 31 dicembre 2022.
Esercizio	L'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre di ogni anno.
Politica di Remunerazione o Politica	La politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società per gli esercizi 2023-2024-2025, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.
Regolamento Emittenti Consob o RE	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.

Relazione	La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti Consob, nonché in conformità all'art. 5 del Codice di Corporate Governance.
Testo Unico della Finanza o TUF	Il Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

La Relazione sulla remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Alerion nella riunione del 9 marzo 2023 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, è stata predisposta ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF ed in conformità a quanto previsto dall'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob e dallo Schema 7-*bis* dell'Allegato 3° al Regolamento Emittenti in vigore alla data della Relazione.

Nella definizione della Politica di Remunerazione si è, inoltre, tenuto conto dei principi e dei criteri applicativi identificati dall'art. 5 del Codice di *Corporate Governance*, al quale Alerion aderisce. L'art. 123-*ter*, comma 3-*bis* del TUF, prevede che le società sottopongano al voto dei soci la Politica di Remunerazione con la cadenza richiesta dalla durata della Politica stessa (ovvero Sezione I del presente documento, di cui *infra*).

Qualora l'Assemblea dei soci non approvi la politica di remunerazione, la Società provvederà a corrispondere remunerazioni in conformità con l'ultima Politica approvata dall'Assemblea stessa.

La Relazione si compone di due Sezioni:

- la **Sezione I** illustra la Politica di Remunerazione adottata dalla Società e le procedure utilizzate per l'adozione della Politica. In particolare, la Politica di Remunerazione:
 - indica come contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a breve e lungo termine e alla sostenibilità della Società;
 - definisce le diverse componenti della remunerazione che possono essere riconosciute e stabilisce i criteri per il conseguimento della remunerazione variabile;
 - specifica gli elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.
- la **Sezione II** illustra i compensi corrisposti nell'Esercizio 2022, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società del Gruppo, agli Amministratori, ai membri del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fornendo

una adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che ne compongono la remunerazione attraverso apposite tabelle.

Ai fini della Relazione, si fa presente che:

- a) il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica, nominato dall'Assemblea del 27 aprile 2020, resterà in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022. L'Assemblea convocata per il 20 aprile 2023 nominerà i nuovi componenti del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2023-2025;
- b) il Consiglio di Amministrazione uscente è composto da 10 Amministratori: Josef Gostner (Presidente e Amministratore Delegato), Stefano Francavilla (Vice Presidente e Amministratore Delegato) Patrick Pircher (Amministratore Delegato), Pietro Mauriello (amministratore esecutivo), Germana Cassar (amministratore non esecutivo), Stefano D'Apolito (amministratore non esecutivo), Nadia Dapoz (amministratore indipendente), Antonia Coppola (amministratore indipendente), Elisabetta Salvani (amministratore indipendente) e Carlo Delladio (amministratore indipendente);
- c) il Collegio Sindacale in carica, nominato dall'Assemblea del 26 aprile 2021, scadrà con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023. È composto da Francesco Schiavone Panni (Presidente), Loredana Conidi (Sindaco effettivo) e Alessandro Cafarelli (Sindaco effettivo).

La Sezione I della Relazione, descrittiva della Politica di Remunerazione 2023-2025, sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea ordinaria convocata in data 20 aprile 2023, tra l'altro, per l'approvazione del bilancio relativo all'Esercizio 2022.

Ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, l'Assemblea è infatti tenuta ad esprimersi, con deliberazione vincolante, in senso favorevole o contrario, in merito alla Sezione I della Relazione.

La Sezione II della Relazione, descrittiva dei compensi corrisposti nell'anno 2022 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, sarà sottoposta al voto consultivo non vincolante della medesima Assemblea ordinaria che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, sarà chiamata a esprimersi, in senso favorevole o contrario.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico sul sito internet di Alerion nella sezione www.alerion.it/assemblea/2023 almeno 21 (ventuno) giorni prima la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'Esercizio 2022, come previsto dalla normativa vigente.

Il Documento Informativo relativo al piano dei compensi basati su strumenti finanziari (come *infra* meglio esplicitato) è reperibile sempre nella medesima sezione del sito internet di Alerion.

EXECUTIVE SUMMARY

LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023-2025

Remunerazione Fissa – Proposta

Per gli Amministratori nominati per il triennio 2023-2025:

- **un Compenso annuale**, quali membri del Consiglio di Amministrazione: Euro 25.000,00;
- **una Remunerazione fissa** annuale per la carica di Amministratore esecutivo: è prevista una componente fissa e una componente variabile di breve e di lungo termine.

Remunerazione Componente Variabile di Breve Termine Esercizio 2023 – Proposta

Sistema: assegnazione di un determinato **numero di azioni** della Società subordinata al raggiungimento di obiettivi di *performance*.

Criteria per il calcolo della componente

Il sistema prevede l'attribuzione di obiettivi di *performance* determinati all'inizio di ogni anno del mandato e così per ogni anno fino al termine del mandato, strutturati in percentuale sull'ammontare dell'incentivo *target* assegnato (*floor target*), a cui corrisponderà il numero di azioni della Società da assegnare annualmente.

- È previsto un cap massimo di azioni da assegnare nel corso del mandato. L'assegnazione delle azioni non si verifica se la *performance* è al di sotto di una determinata soglia (*floor target*).
- Negli scenari di *performance* intermedi, il numero di azioni viene stabilito in maniera lineare con un minimo ed un massimo rispetto al target. Gli obiettivi sono uguali per tutti i beneficiari.

Obiettivo economico

L'obiettivo è correlato al raggiungimento di un'EBITDA consolidato 2023, normalizzato da eventuali eventi non ricorrenti di natura straordinaria.

peso 95%

EBITDA consolidato

Floor target 60% cap 140%

<60% nulla è dovuto

> 140% è dovuto il 140% del target

Maggiorazione del numero delle azioni

È previsto un sistema di maggiorazione del numero delle azioni da assegnare a ciascun beneficiario in funzione della performance del titolo Alerion.

Obiettivo di sostenibilità

L'obiettivo è correlato al raggiungimento di obiettivi in termini di sostenibilità:

peso 5%

Floor target 60%

- Environment <60% nulla è dovuto
- Social > 100% è dovuto il 100% del target
- Governance

La valutazione del raggiungimento di tali obiettivi è effettuata dal Comitato prima dell'approvazione dell'Esercizio da parte del Consiglio di Amministrazione

Remunerazione Variabile di Lungo Periodo 2023-2025 – Proposta

La politica di remunerazione variabile di lungo periodo è caratterizzata da una erogazione in denaro (cash) al termine del mandato, collegata al raggiungimento degli obiettivi definiti all'inizio del mandato.. Le principali finalità della remunerazione a lungo termine sono quelle di allineare gli interessi dei beneficiari con quelli degli azionisti e di motivare il *management* al conseguimento degli obiettivi di performance.

Sistema: 100% cash

Obiettivo economico peso 60%

EBT cumulato di Gruppo da intendersi normalizzato da eventuali eventi non ricorrenti di natura straordinaria

EBT normalizzato cumulato di Gruppo 2023-2025

Floor target <60% nulla è dovuto

Floor target > 140% è dovuto il 140% del target

Obiettivo industriale peso 30%

MW installati al termine del triennio 2023-2025

Obiettivo di sostenibilità peso 10%

L'obiettivo è correlato al raggiungimento di obiettivi in termini di sostenibilità.

La valutazione del raggiungimento di tali obiettivi è effettuata dal Comitato prima dell'approvazione dell'Esercizio 2025 da parte del Consiglio di Amministrazione.

SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE

In linea con quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance*, il Consiglio di Amministrazione di Alerion ha adottato, su proposta del Comitato, la Politica di Remunerazione, introducendo elementi di novità rispetto a quella approvata dall'Assemblea tenutasi in data 22 aprile 2022, sia in termini di importi che in termini di obiettivi economico-finanziari da collegare alla componente variabile.

1. Percorso evolutivo delle nuove linee guida

La Politica di Remunerazione è stata oggetto di diverse revisioni nel corso degli anni, finalizzate a recepire, tra l'altro, le indicazioni ricevute dai consulenti che sono stati via via incaricati dalla Società, nonché le raccomandazioni e le indicazioni del Codice di *Corporate Governance* e del Comitato di *Corporate Governance* in materia di remunerazione con lo scopo di individuare e definire le linee guida per la politica di remunerazione a favore degli amministratori esecutivi e non esecutivi, per tutta la durata del loro incarico.

Le più recenti revisioni della Politica di Remunerazione sono le seguenti:

- la **politica remunerazione 2021** aveva determinato le componenti fisse e variabili sulla base di una attività di *benchmark* svolta dalla società di consulenza EY S.p.A., incaricata dalla Società per la predisposizione della predetta politica. In particolare, era stato preso in considerazione un *peer group* di 15 società appartenenti, come Alerion, all'indice *standard* di Borsa Italiana S.p.A., selezionate secondo criteri dimensionali e/o modello di business, escludendo le aziende del settore bancario/finanziario.

Dall'analisi era emersa l'esigenza di rivedere il mix retributivo tra parte fissa e parte variabile e, all'interno di questa, tra componente di breve e di medio/lungo termine, allo scopo di allineare maggiormente la politica di Alerion per gli Amministratori esecutivi e per i DRS a quella delle società quotate comparabili, valutando l'introduzione di un sistema di incentivazione di medio/lungo periodo, anche su base *equity*.

EY aveva inoltre condotto un'analisi di *benchmark* sulla remunerazione degli Amministratori non esecutivi, degli Amministratori che partecipano ai Comitati endoconsiliari e dei componenti del Collegio Sindacale; in particolare, rispetto al *peer group* selezionato, Alerion si era collocata nella mediana per capitalizzazione di mercato e tra il primo quartile e la mediana per totale attivo.

La Società aveva ritenuto di rivedere tali emolumenti in occasione dei rinnovi dei due organi, come proposto all'Assemblea.

La revisione degli emolumenti a favore del Collegio Sindacale è stata effettuata in occasione della nomina dei componenti con l'Assemblea del 26 aprile 2021.

La politica di remunerazione 2021 aveva introdotto per la prima volta quale componente variabile di lungo periodo, un sistema di incentivazione basato su strumenti finanziari e riservato agli Amministratori esecutivi e ai DRS.

- La politica di remunerazione 2021 ha altresì introdotto per la componente variabile il raggiungimento di obiettivi di *performance* economici industriali.
- Tale politica è stata confermata anche per l'esercizio 2022.
- Il processo di tali revisioni ha portato oggi la Società a definire una politica di remunerazione 2023-2025 con un orizzonte temporale più ampio rispetto alle precedenti, da legare all'intera durata del mandato degli Amministratori, definendo **un piano di incentivazione con assegnazione di azioni subordinato ad una *performance* di breve periodo.**

2. Sintesi delle principali novità della politica di remunerazione

Le principali novità della Politica di Remunerazione:

- i. come previsto nella politica di remunerazione 2021, recependo le osservazioni dello studio di EY in tema di emolumenti riconosciuti agli Amministratori, la Società ha proposto di incrementare il compenso annuale da riconoscere agli Amministratori, in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione;

- ii. in discontinuità con le precedenti politiche di remunerazione, la Politica di Remunerazione prevede:
- un sistema di remunerazione della componente variabile di breve termine basato sull’assegnazione di un determinato numero di titoli azionari della Società, subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* economici e, novità assoluta, **andamento del titolo e di sostenibilità**;
 - un sistema di remunerazione della componente variabile di lungo periodo caratterizzato dall’erogazione di un compenso monetario al termine del mandato degli Amministratori, subordinata al raggiungimento di obiettivi di *performance* e, novità assoluta, di sostenibilità, definiti dal Consiglio di Amministrazione.
 - **un passaggio** da un sistema di remunerazione bilanciato tra componente fissa e variabile nell’ultimo triennio, **ad un sistema di remunerazione prevalentemente variabile**;
 - una **gestione annuale degli obiettivi più efficace** rispetto ad una verifica sulla base di un piano triennale, in un contesto di mercato volatile;
 - una premiazione della **performance del titolo** a breve termine, **allineando così gli interessi degli azionisti a quelli del Consiglio di Amministrazione**;
 - un’**incentivazione a lungo termine** con un **compenso variabile** al raggiungimento di obiettivi finanziari, di produzione e di sostenibilità, garantendo agli azionisti una **gestione equilibrata** della Società **nel lungo termine**;
 - una impostazione che tiene conto del **carattere imprenditoriale** nella **cultura aziendale** di Alerion e della sua **performance** in un mercato dinamico volatile;

- l'introduzione della **capitalizzazione** come obiettivo, che punta a combinare al meglio gli interessi degli *stakeholder* con quelli del Consiglio di Amministrazione.

3. Gli organi coinvolti nella definizione della Politica di Remunerazione. - Processo per la definizione e approvazione della Politica di Remunerazione

La predisposizione e l'approvazione della Politica di Remunerazione coinvolge il Consiglio di Amministrazione, il Comitato, il Collegio Sindacale e l'Assemblea ordinaria.

Al Consiglio di Amministrazione è riservata, in via esclusiva, la competenza a definire ed approvare annualmente la Politica di Remunerazione, sulla base della proposta formulata dal Comitato e sentito il Collegio Sindacale.

L'Assemblea è chiamata a deliberare sulla Politica di Remunerazione proposta.

Responsabili della corretta attuazione della Politica di Remunerazione sono il Comitato e il Consiglio di Amministrazione con il supporto dei consulenti esterni incaricati.

Il Comitato, nominato in data 29 aprile 2022 dal Consiglio di Amministrazione, alla data della redazione della Politica di Remunerazione, è composto dagli amministratori indipendenti, Carlo Delladio (Presidente), Nadia Dapoz e Germana Cassar.

I componenti del Comitato in carica alla data della Relazione possiedono adeguate conoscenze ed esperienze in materia finanziaria o di politiche retributive, in conformità con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*.

Per ogni ulteriore approfondimento in merito ai compiti del Comitato, si rinvia alla Relazione sulla Corporate Governance esercizio 2022, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 9 marzo 2023 e messa a disposizione del mercato sul sito della società all'indirizzo www.alerion.it/assemblea/2023.

La Politica di Remunerazione è stata sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato, tenendo in considerazione il parere del Collegio Sindacale.

Il Comitato si è riunito in data 6 dicembre 2022, 19 gennaio, 9 e 24 febbraio, 1, 3 e 8 marzo 2023.

Per la parte di remunerazione riguardante i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Comitato, a sua volta, effettua un'istruttoria sulle proposte del Consigliere Delegato.

La Politica, una volta esaminata e approvata dal Consiglio di Amministrazione, deve essere approvata dall'Assemblea degli Azionisti, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea mediante la pubblicazione della Relazione sulla Remunerazione.

Il testo integrale della Relazione è stato esaminato preventivamente dal Comitato Remunerazione e Nomine e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 marzo 2023.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione non si è avvalso di consulenti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.

4. Finalità della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione, in continuità con gli anni passati, è stata elaborata con l'obiettivo di:

- assicurare una retribuzione complessiva in grado di valorizzare il contributo manageriale dei soggetti coinvolti e l'apporto fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze;
- motivare il *management* al conseguimento degli obiettivi di performance assegnati;
- premiare il raggiungimento di obiettivi legati ad indicatori economico-finanziari, industriali e di sostenibilità;
- allineare gli interessi dei beneficiari con quelli degli azionisti in ottica di lungo periodo.

5. Struttura della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione che viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea è riferita agli anni 2023-2025 e stabilisce una diversa remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e degli Amministratori esecutivi.

La Politica attua i seguenti principi:

- a) le componenti fissa e variabile della remunerazione devono essere adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e tiene conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa in cui la Società opera prevedendo che la componente variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- b) la componente fissa della remunerazione deve valorizzare le responsabilità, le competenze ed il contributo richiesto dal ruolo ed è sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- c) la componente variabile ha l'obiettivo di stimolare il raggiungimento di obiettivi indicati all'inizio del mandato, coerentemente alla strategia aziendale, strutturati in modo da remunerare adeguatamente gli Amministratori esecutivi, all'interno di limiti massimi prefissati dal Consiglio.
- d) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili erogate in denaro e con l'assegnazione di azioni;
- e) gli obiettivi di *performance* sono finalizzati a promuovere il successo sostenibile, anche attraverso parametri non finanziari.
- f) la componente variabile, inoltre, è suddivisa in una componente di breve termine ed una di lungo termine, con le caratteristiche di cui ai successivi paragrafi.

6. Politica di remunerazione degli Amministratori esecutivi

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, con il supporto dei consulenti che hanno assistito il Comitato e la Società, e sentito il parere del Collegio Sindacale, propone di attribuire una remunerazione a favore degli Amministratori esecutivi in funzione delle specifiche deleghe che verranno conferite al nuovo Consiglio di Amministrazione, ai fini del conseguimento degli obiettivi individuati.

Inoltre, la determinazione di tale remunerazione dovrà tenere conto del trattamento retributivo per gli amministratori che già hanno in essere un rapporto di lavoro subordinato con la Società, in linea con la precedente politica di remunerazione.

La struttura retributiva degli Amministratori esecutivi si compone di:

- una **componente fissa** definita con il supporto del Comitato in funzione delle deleghe, delle cariche particolari, del ruolo e delle responsabilità strategiche attribuite;
- una **componente variabile** definita entro limiti predeterminati e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve e lungo periodo.

Il Consiglio, in continuità con le precedenti politiche di remunerazioni, nella definizione della Politica degli Amministratori esecutivi, ha previsto che la componente variabile della remunerazione sia legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, preventivamente individuati.

Tenuto conto delle finalità generali sopra espresse e del posizionamento sul mercato di riferimento, la Politica di Remunerazione per gli Amministratori esecutivi è strutturata con le seguenti caratteristiche:

COMPONENTE FISSA

L'entità della remunerazione fissa lorda è commisurata alle competenze e all'impegno richiesto a ciascun beneficiario ed al contenuto di responsabilità dell'incarico ricoperto, in misura inferiore rispetto alla componente variabile.

La componente fissa, che viene proposta per il corrente esercizio, ha tenuto conto dell'analisi di *benchmark* effettuata dai consulenti incaricati, prendendo come riferimento un *pool* di aziende paragonabili per tipologia, dimensione e complessità e attraverso una comparazione dei singoli ruoli.

La proposta per gli Amministratori nominati per il triennio 2023-2025 prevede di riconoscere un Compenso annuale, quali membri del Consiglio di Amministrazione: Euro 25.000,00, maggiorato per il Presidente;

COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE

La politica di assegnazione della componente variabile di breve termine è caratterizzata da un orizzonte temporale triennale (2023-2025) ed è collegata al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari e di sostenibilità.

Tale remunerazione variabile consiste **nell'assegnazione a titolo gratuito di un determinato numero di azioni**, subordinatamente al raggiungimento di obiettivi annuali di *performance* (il “**Piano STI**”), tenuto conto del numero massimo complessivo azioni attribuibili, come da Documento Informativo.

Il Piano STI è strutturato sulla base di una *performance* annuale della Società nel settore in cui opera, che va ad incidere sull'andamento del titolo.

Gli obiettivi di *performance* annuali relativi alla remunerazione variabile di breve termine e i relativi pesi sono articolati come segue:

- obiettivo economico;
- maggiorazione in funzione della performance del titolo;
- obiettivo di sostenibilità.

Obiettivo economico

L'importo della retribuzione variabile a breve viene determinato in base al raggiungimento dell'obiettivo economico prefissato per l'anno , con un floor del 60% (“Performance Soglia”) ed un cap del 140% (“Overperformance”); ad ogni Amministratore viene riconosciuta una determinata percentuale da applicarsi all'obiettivo raggiunto;

- l'importo Target (= 100%) della retribuzione variabile calcolata sull'obiettivo di EBITDA viene diviso con il valore medio del titolo nel mese precedente all'approvazione dell'Esercizio determinando così il numero provvisorio dei titoli da assegnare in caso di raggiungimento degli obiettivi. Per l'anno successivo, quando si farà il consuntivo, verrà moltiplicato il numero teorico da assegnare con il valore medio del titolo nei 30 giorni che precedono il giorno di assegnazione (approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Esercizio 2023). Nel caso in cui il valore ottenuto eccedesse il cap di incentivo determinato per tutti gli Amministratori esecutivi, ad eccezione del Presidente, il numero delle azioni da assegnare si otterrà dalla divisione dell'importo del cap per il valore medio del titolo dei 30 giorni che precedono la data di assegnazione.
- Gli obiettivi di *performance* sono tra di loro indipendenti e verranno quindi consuntivati in modo indipendente per ciascun esercizio.

	1° Ciclo del Piano 2023	2° Ciclo del Piano 2024	3° Ciclo del Piano 2025
Attribuzione del Diritto a Ricevere Azioni	Riunione del Consiglio di Amministrazione dopo l'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea.	Riunione del Consiglio di Amministrazione chiamata a deliberare l'approvazione del bilancio consolidato per l'esercizio concluso al 31 dicembre 2023.	Riunione del Consiglio di Amministrazione chiamata a deliberare l'approvazione del bilancio consolidato per l'esercizio concluso al 31 dicembre 2024.
Periodo di misurazione della performance	1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023	1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2024	1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025
Consuntivazione degli Obiettivi di Performance e Assegnazione	Riunione del Consiglio di Amministrazione chiamata a deliberare l'approvazione del bilancio consolidato per l'esercizio concluso al 31 dicembre 2023.	Riunione del Consiglio di Amministrazione chiamata a deliberare l'approvazione del bilancio consolidato per l'esercizio concluso al 31 dicembre 2024.	Riunione del Consiglio di Amministrazione chiamata a deliberare l'approvazione del bilancio consolidato per l'esercizio concluso al 31 dicembre 2025.

Il 25% delle azioni assegnate per ciascun anno sarà soggetto a vincolo di indisponibilità della durata di 6 mesi dalla data in cui le azioni saranno assegnate (“Lock Up”).

Qualora il raggiungimento di un obiettivo di *performance* si attesti in misura intermedia tra la Performance Soglia e l'Overperformance, il numero di azioni da assegnare verrà calcolato mediante interpolazione lineare.

Il caso di mancato raggiungimento del Target in relazione a un obiettivo di *performance*, gli amministratori esecutivi non avranno diritto a vedersi assegnare le azioni riferibili all'obiettivo di performance non raggiunto.

Obiettivo Sostenibilità

L'obiettivo di sostenibilità è così declinato:

- (i) Obiettivo di **sostenibilità ambientale**
- (ii) Obiettivo di **sostenibilità sociale**
- (iii) Obiettivo di **sostenibilità nella governance**.

Il Comitato valuterà l'andamento della società a in questi ambiti e assegnerà un punteggio sulla base dei risultati ottenuti.

I criteri di sostenibilità hanno un peso complessivo del 5%.

L'importo della retribuzione variabile a breve viene determinato in base al raggiungimento dell'obiettivo di sostenibilità prefissato per l'anno, con un floor del 60% ("Performance Soglia"). In caso di raggiungimento di una percentuale superiore al 100% del Target i beneficiari avranno in ogni caso il diritto a vedersi assegnare un numero di azioni pari al 100% dell'Obiettivo di Sostenibilità.

Tale procedura copre anche gli esercizi 2024 e 2025.

Per ogni ulteriore dettaglio, si rinvia al Documento Informativo pubblicato dalla Società in conformità alla normativa applicabile.

COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

La politica di assegnazione della componente variabile di lungo termine ha la finalità di valutare e premiare la performance del Gruppo al termine del periodo di mandato, legandola a target finanziari, industriali e di sostenibilità.

La componente variabile di lungo termine rappresenta un valido strumento per incentivare e fidelizzare gli Amministratori esecutivi, quali soggetti che rivestono un ruolo chiave nel

raggiungimento degli obiettivi del Gruppo Alerion, nonché per allinearne gli interessi con quelli degli azionisti.

L'incentivazione e la fidelizzazione degli stessi costituisce, infatti, un indispensabile strumento affinché la Società possa proseguire il proprio percorso coerentemente con gli obiettivi che si è prefissata.

In particolare, attraverso il riconoscimento di tale componente variabile, la Società intende:

- allineare gli interessi degli Amministratori esecutivi con quelli degli azionisti e con gli obiettivi del Gruppo Alerion nella sua integrità;
- legare la remunerazione degli Amministratori esecutivi, quali soggetti che rivestono un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi del Gruppo Alerion, ai risultati economici conseguiti dal Gruppo Alerion e al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati;
- supportare e premiare il raggiungimento di obiettivi di breve periodo, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di medio – lungo periodo;
- sostenere *attraction, retention* ed *engagement* di risorse chiave in linea con la cultura aziendale;
- Il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione è finalizzato ad allineare gli interessi dei relativi beneficiari con gli obiettivi strategici di lungo periodo della Società e la creazione sostenibile di valore per gli Azionisti nel rispetto della politica di gestione dei rischi del Gruppo.

Tale componente consiste **in un premio monetario** che è predeterminato con riferimento ad un valore *target* (100%) ed un valore minimo e massimo.

Negli scenari di *performance* intermedi il premio maturato varia linearmente al raggiungimento degli obiettivi.

L'entità della remunerazione ed il bilanciamento fisso/variabile complessivo annuale sono commisurati all'impegno richiesto a ciascun beneficiario dal sistema di deleghe, che saranno conferite dal nuovo Consiglio di Amministrazione e dalla rilevanza delle stesse ai fini del conseguimento degli obiettivi.

Tale politica di incentivazione a lungo termine con un compenso variabile al raggiungimento di obiettivi finanziari, di produzione e di sostenibilità garantisce agli azionisti una gestione equilibrata della Società nel lungo termine.

Per il triennio 2023-2025 sono stati considerati quali obiettivi di riferimento da collegare alla retribuzione variabile di lungo termine tre diversi obiettivi che comprendono:

- **un obiettivo di natura economico-finanziario** con un peso del 60% legato all'EBT annuale, normalizzato da eventuali eventi non ricorrenti di natura straordinaria.
- **un obiettivo di natura industriale** con un peso del 30% legato ai MW installati alla fine del triennio 2023-2025.
- **un obiettivo di sostenibilità** con un peso del 10%, il cui raggiungimento sarà valutato dal Comitato.

Gli obiettivi di *performance* sono tra di loro indipendenti e, pertanto, ai fini dell'erogazione del premio monetario, verranno consuntivati in modo indipendente.

Qualora il raggiungimento di un obiettivo di *performance* si attesti in misura intermedia tra la Performance Soglia e l'Overperformance, l'entità del premio monetario da assegnare verrà calcolato mediante interpolazione lineare.

Il caso di mancato raggiungimento della Performance Soglia in relazione a un obiettivo di performance gli amministratori esecutivi non avranno diritto a vedersi assegnare il premio monetario riferibile all'obiettivo di performance non raggiunto, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i beneficiari.

Periodo di Performance	1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025
Consuntivazione degli Obiettivi di Performance e Attribuzione	Riunione del Comitato Remunerazioni e Nomine per verificare il raggiungimento degli Obiettivi di Performance. Riunione del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare l'approvazione del bilancio consolidato per l'esercizio concluso al 31 dicembre 2025.
Erogazione del Premio Monetario	Entro 60 giorni di calendario successivi dalla riunione del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare l'approvazione del bilancio consolidato per l'esercizio concluso al 31 dicembre 2025.

7. Politica di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione corrisposta ai DRS è in grado di attrarre, trattenere e motivare persone altamente qualificate ed è finalizzata a remunerare le competenze, le responsabilità e l'impegno sottese al ruolo. Oltre alla retribuzione prevista dal contratto di lavoro dipendente con la Società ai DRS viene riconosciuta una componente variabile, determinata annualmente a discrezione del Presidente.

8. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

I *benefit* non monetari riconosciuti ai DRS sono in linea con le prassi di mercato e coerenti con la normativa tempo per tempo vigente; hanno l'obiettivo di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo, sempre tenendo conto dei ruoli e/o delle responsabilità attribuiti.

Agli stessi sono applicate le *policy* aziendali comuni a tutto il *management* che prevedono in particolare l'assegnazione di una *company car* ad uso promiscuo e specifiche coperture previdenziali e sanitarie.

Inoltre, per tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e per i DRS è attivata una specifica copertura assicurativa aziendale in materia di responsabilità civile verso terzi (D&O).

9. Politica degli Amministratori non esecutivi e indipendenti, componenti dei Comitati endoconsiliari

La politica di remunerazione degli Amministratori non esecutivi e indipendenti prevede unicamente un emolumento fisso (deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del codice civile), nonché, per gli Amministratori che siano anche

membri di uno o più Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, un compenso aggiuntivo differenziato per il Presidente e i componenti dei Comitati endoconsiliari.

La proposta di remunerazione per il triennio 2023-2025 per gli amministratori non esecutivi tiene conto del richiamato studio condotto da EY ai fini della predisposizione della politica di remunerazione 2021 che aveva, tra l'altro, evidenziato che, sulla base di un *benchmark* sulla remunerazione degli Amministratori non esecutivi, degli Amministratori che partecipano ai Comitati endoconsiliari e dei componenti del Collegio Sindacale, gli emolumenti riconosciuti agli Amministratori non esecutivi di Alerion sono risultati più bassi rispetto alla mediana e rispetto al primo quartile.

Dando seguito all'impegno dichiarato nella predetta politica di remunerazione 2021, la Politica di Remunerazione ha previsto un incremento degli emolumenti in favore degli Amministratori non esecutivi pari al doppio di quanto riconosciuto dalla precedente politica di remunerazione.

La proposta per gli Amministratori nominati per il triennio 2023-2025 prevede quindi di riconoscere un compenso annuale, quali membri del Consiglio di Amministrazione pari a Euro 25.000,00, mentre per la carica di Presidente il compenso è pari ad Euro 50.000,00.

10. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

La Politica di Remunerazione non prevede trattamenti in favore degli Amministratori in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo, né accordi che contemplino patti di non concorrenza.

11. Politica in materia di remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

La remunerazione prevista per la carica di membro del Collegio Sindacale non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa ed è commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società. Ai sensi dell'art. 2402 cod. civ., la remunerazione dei Sindaci è stata determinata dall'Assemblea degli azionisti di Alerion in occasione della nomina del Collegio Sindacale, avvenuta il 26 aprile 2021.

12. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento per la definizione della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione della Società ha tenuto conto delle politiche retributive di altre società che operano nello stesso settore e della best practice di riferimento.

13. Elementi della politica di remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, la Società può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi le situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la sua capacità di stare sul mercato – purché la stessa preveda le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata e specifichi gli elementi della Politica di Remunerazione a cui si può derogare.

Tale deroga può essere applicata ai seguenti elementi della Politica di Remunerazione:

- le componenti fisse e variabili della remunerazione dei soggetti destinatari della Politica di Remunerazione, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento le componenti variabili sono subordinate e i relativi termini di maturazione;
- la previsione di eventuali *bonus* o emolumenti di natura straordinaria.

Ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, fermo quanto previsto dal Regolamento Emittenti e dalla procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2022 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La presente Sezione della Relazione fornisce una rappresentazione dei compensi corrisposti durante l'esercizio 2022 agli Amministratori e ai Sindaci in carica e ai DRS.

I compensi corrisposti sono coerenti con la politica della Società in materia di remunerazioni approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 25 marzo 2021 per l'esercizio 2021 e con la politica di remunerazione per l'esercizio 2022, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 18 marzo 2022.

I compensi fissi e variabili corrisposti per l'esercizio 2022 ai componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari, nonché i compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale sono riportati nel dettaglio nella Tabella I.

Componente variabile di lungo termine 2021-2022: Piano di incentivazione 2021-2022

Obiettivi componente variabile medio/lungo periodo 2021: raggiungimento di un EBT cumulato di Gruppo e di un rapporto PNF/EBDTA.

Conformemente alla politica di remunerazione 2021, la componente variabile di lungo termine dei Beneficiari come individuati nel Piano di Stock Grant 2021-2022 (il "**Piano**"), deliberata dall'Assemblea in data 26 aprile 2021, prevede l'assegnazione di un numero di azioni al termine del periodo di performance, secondo le condizioni di *performance & retention* predefinite dal regolamento del Piano. In data 9 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione, verificato il raggiungimento degli obiettivi di *performance* con il parere del Comitato, ha assegnato ai Beneficiari il numero di Azioni parametrato agli obiettivi raggiunti.

Nome	Carica sociale	N. Azioni Alerion assegnate
Josef Gostner	Presidente del CdA	22.909
Stefano Francavilla	Vice Presidente del CdA	6.491
Georg Vaja	Vice Presidente CdA fino al 31.12.2021 e Senior Executive Advisor dall'1.01.2022	6.873
Patrick Pircher	Amministratore Delegato	6.873

Componente variabile di breve termine 2022: cash

La componente variabile per l'esercizio 2022, secondo la politica di remunerazione approvata dall'Assemblea del 22 aprile 2022, è collegata al raggiungimento dell'obiettivo di natura economico-finanziaria relativo al valore dell'EBITDA consolidato di Gruppo, normalizzato da eventuali eventi non ricorrenti di natura straordinaria, e di crescita/sostenibilità, correlato all'incremento della capacità produttiva installata in MW, come da Piano Industriale 2022-2025.

Alla data del 9 marzo 2023, a seguito dell'approvazione del progetto di bilancio al 31 dicembre 2022, il Consiglio di Amministrazione ha verificato, su proposta del Comitato, sentito il parere del Collegio Sindacale, il raggiungimento del periodo di *performance* economica, ai fini dell'attribuzione della componente variabile per l'esercizio 2022.

Nella **Tabella I** sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2022 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Soggetto	Descrizione carica	Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione, di controllo, ai direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche				TOTALE
		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Benefici non monetari	Bonus e altri incentivi	
Josef Gostner	Presidente e Amministratore Delegato					
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio	324.000	-		224.288	548.288
(ii)	Compensi da controllate o collegate	203.750	-			203.750
(iii)	Totale	527.750	-	-	224.288	752.038
Stefano Francavilla	Vice Presidente, amministratore delegato, dirigente con responsabilità strategiche					
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio	300.000	-	2.656	67.286	369.942
(ii)	Compensi da controllate o collegate	-	-			-
(iii)	Totale	300.000	-	2.656	67.286	369.942
Patrick Pircher	Amministratore Delegato					
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio	97.000	-		67.286	164.286
(ii)	Compensi da controllate o collegate		-			-
(iii)	Totale	97.000	-	-	67.286	164.286
Germana Cassar	Consigliere					
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio	12.000	4.200			16.200
(ii)	Compensi da controllate o collegate		-			-
(iii)	Totale	12.000	4.200	-	-	16.200
Elisabetta Salvani	Consigliere					
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio	12.000	11.934			23.934
(ii)	Compensi da controllate o collegate		-			-
(iii)	Totale	12.000	11.934	-	-	23.934

Soggetto	Descrizione carica	Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione, di controllo, ai direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche				TOTALE
		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Benefici non monetari	Bonus e altri incentivi	
Cognome e Nome	Carica					
Stefano D'Apolito Consigliere						
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio	12.000	-			12.000
	(ii) Compensi da controllate o collegate		-			-
	(iii) Totale	12.000	-	-	-	12.000
Nadia Dapoz Consigliere						
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio	12.000	22.265			34.265
	(ii) Compensi da controllate o collegate		-			-
	(iii) Totale	12.000	22.265	-	-	34.265
Antonia Coppola Consigliere						
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio	12.000	18.000			30.000
	(ii) Compensi da controllate o collegate		-			-
	(iii) Totale	12.000	18.000	-	-	30.000
Carlo Delladio Consigliere						
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio	12.000	24.065			36.065
	(ii) Compensi da controllate o collegate		-			-
	(iii) Totale	12.000	24.065	-	-	36.065
Pietro Mauriello Consigliere						
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio	11.079	-			11.079
	(ii) Compensi da controllate o collegate	85.000	-			85.000
	(iii) Totale	96.079	-	-	-	96.079

Nella **Tabella II**: Piani di incentivazione a favore degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Josef Gostner	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Piano di Stock Grant 2021-2022									22.909	728.506	
Stefano Francavilla	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	Piano di Stock Grant 2021-2022									6.491	206.414	
Georg Vaja	Vice Presidente CdA fino al 31.12.2021 e Senior Executive Advisor dall'1.01.2022	Piano di Stock Grant 2021-2022									6.873	218.561	
Patrick Pircher	Amministratore Delegato	Piano di Stock Grant 2021-2022									6.873	218.561	
Totale											43.146	1.372.042	