

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

- 2023 -

predisposta ai sensi dell'art. 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, nonché dell'art. 84-*quater* e secondo gli Schemi nn. 7-*bis*

e 7-*ter* dell'Allegato 3A del Regolamento adottato con Delibera Consob n. 11971

del 14 maggio 1999

all'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

convocata per il giorno

29 aprile 2024

in unica convocazione

approvata dal Consiglio di Amministrazione di Philogen S.p.A. in data 27 marzo 2024

www.philogen.com

INDICE

PREMESSA	4
GLOSSARIO	5
1. SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE	7
A) ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE, SPECIFICANDO I RISPETTIVI RUOLI, NONCHÉ ORGANI O SOGGETTI RESPONSABILI DELLA CORRETTA ATTUAZIONE DI TALE POLITICA	7
B) EVENTUALE INTERVENTO DI UN COMITATO PER LA REMUNERAZIONE O DI ALTRO COMITATO COMPETENTE IN MATERIA; COMPOSIZIONE, COMPETENZE, MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO DI TALE COMITATO ED EVENTUALI ULTERIORI MISURE VOLTE A EVITARE O GESTIRE I CONFLITTI DI INTERESSE	8
C) CONSIDERAZIONE DEL COMPENSO E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI PROPRI DIPENDENTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	9
D) ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	10
E) FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE, PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE, LA DURATA E, IN CASO DI REVISIONE, LA DESCRIZIONE DEI CAMBIAMENTI RISPETTO ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DA ULTIMO SOTTOPOSTA ALL’ASSEMBLEA E DI COME TALE REVISIONE TENGA CONTO DEI VOTI E DELLE VALUTAZIONI ESPRESSI DAGLI AZIONISTI NEL CORSO DI TALE ASSEMBLEA O SUCCESSIVAMENTE	10
F) DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, CON PARTICOLARE RIGUARDO ALL’INDICAZIONE DELLA RELATIVA PROPORZIONE NELL’AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA E DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO-LUNGO PERIODO	11
G) POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI	18
H) DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI <i>PERFORMANCE</i> FINANZIARI E NON FINANZIARI (SE DEL CASO TENENDO CONTO DI CRITERI RELATIVI ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE D’IMPRESA) IN BASE AI QUALI VENGONO ASSEGNATE LE COMPONENTI VARIABILI, DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO-LUNGO TERMINE, E INFORMAZIONI SUL LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE	18
I) CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI <i>PERFORMANCE</i> ALLA BASE DELL’ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, SPECIFICANDO LA MISURA DELLA COMPONENTE VARIABILE DI CUI È PREVISTA L’EROGAZIONE IN FUNZIONE DEL LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STESSI	18
J) INFORMAZIONI VOLTE AD EVIDENZIARE IL CONTRIBUTO DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE, E IN PARTICOLARE DELLA POLITICA IN MATERIA DI COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, ALLA STRATEGIA AZIENDALE, AL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE E ALLA SOSTENIBILITÀ DELLA SOCIETÀ.....	19
K) TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (C.D. <i>VESTING PERIOD</i>) ED EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI DIFFERIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI E, SE PREVISTI, I MECCANISMI DI CORREZIONE <i>EX POST</i> DELLA COMPONENTE VARIABILE (<i>MALUS</i> OVVERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI “ <i>CLAW-BACK</i> ”)	19

L)	INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE	20
M)	POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	20
N)	INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	21
O)	POLITICA RETRIBUTIVA EVENTUALMENTE SEGUITA CON RIFERIMENTO: (I) AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI E AGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI, (II) ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E (III) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI (PRESIDENTE, VICE PRESIDENTE, ETC.).....	22
P)	EVENTUALI POLITICHE RETRIBUTIVE UTILIZZATE COME RIFERIMENTO	22
Q)	GLI ELEMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZA ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE E LE RELATIVE CONDIZIONI PROCEDURALI	22
R)	CRITERI DI DETERMINAZIONE DEL COMPENSO DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	22
2.	SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI.....	24
A)	TABELLA 1 DI CUI ALLO SCHEMA N. 7-BIS DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO EMITTENTI: COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (ESPRESSI IN EURO).....	31
B)	TABELLA 2 DI CUI ALLO SCHEMA N. 7-BIS DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO EMITTENTI: <i>STOCK-OPTION</i> ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	40
C)	TABELLA 3A DI CUI ALLO SCHEMA N. 7-BIS DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO EMITTENTI: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE <i>STOCK OPTION</i> , A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE 41	
D)	TABELLA 3B DI CUI ALLO SCHEMA N. 7-BIS DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO EMITTENTI: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	45
E)	TABELLA 1 DI CUI ALLO SCHEMA N. 7-TER DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO EMITTENTI: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI.....	49
F)	TABELLA 2 DI CUI ALLO SCHEMA N. 7-TER DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO EMITTENTI: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	50
3.	TABELLA 1 DI CUI ALLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO EMITTENTI: ATTUAZIONE DEI PIANI DI INCENTIVAZIONE	51

PREMESSA

La presente Relazione è redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, nonché ai sensi dell'art. 84-quater e secondo gli Schemi nn. 7-bis e 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

La Relazione è stata approvata il 27 marzo 2024 dal Consiglio di Amministrazione, previo esame del Comitato Nomine e Remunerazione, che ha espresso sulla stessa parere favorevole in data 20 marzo 2024, e viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 29 aprile 2024, in unica convocazione, per approvare, tra l'altro, il bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

Conformemente alle applicabili disposizioni di legge e regolamentari, la Relazione è articolata nella:

Sezione I, che illustra:

- a) *“la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice civile, dei componenti degli organi di controllo;*
- b) *le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica”, e*

Sezione II, che:

- a) *“fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento;*
- b) *illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento”;*
- b-bis) *illustra come la società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della relazione.*

La Relazione include, altresì, le tabelle relative alle partecipazioni nell'Emittente in conformità a quanto previsto dall'art. 84-quater, comma 3, del Regolamento Emittenti, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter.

Inoltre, ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, la Relazione include tra gli allegati la tabella n. 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti che riporta i dettagli relativi all'attuazione dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Alla data della presente Relazione, la Società non annovera tra il proprio personale direttori generali, pertanto, la Relazione non contiene le informazioni relative a tale categoria di soggetti.

Ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, la Relazione è messa a disposizione del pubblico

presso la sede sociale, sul Sito internet della Società www.philogen.com (Sezione “*Governance/Shareholders’ Meetings*”) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato “1info” (www.1info.it).

GLOSSARIO

Nella presente Relazione il significato dei termini indicati in maiuscolo è quello di seguito riportato:

Amministratore Delegato: l’amministratore delegato della Società, titolare di deleghe individuali di potere nella Società;

Amministratori o Consiglieri: tutti gli amministratori della Società, siano essi esecutivi, non esecutivi o indipendenti;

Amministratori Esecutivi: gli Amministratori destinatari di deleghe gestionali;

Amministratori Indipendenti: gli Amministratori dotati dei requisiti di indipendenza previsti dagli articoli 147-ter, comma 4 e 148, comma 3, del TUF, nonché di quelli raccomandati dal Codice di Corporate Governance;

Amministratori Non Esecutivi: gli Amministratori diversi dagli Amministratori Esecutivi;

Assemblea degli Azionisti o Assemblea: l’assemblea ordinaria o straordinaria, a seconda del caso, degli azionisti della Società;

Azionisti: gli Azionisti della Società;

c.c.: il Regio Decreto del 16 marzo 1942, n. 262, come successivamente modificato;

Codice di Corporate Governance: il codice di *corporate governance* delle società con azioni quotate, approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria nel gennaio 2020, cui la Società aderisce;

Collegio Sindacale: l’organo di controllo della Società;

Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: il “*Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità*” istituito dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 27 aprile 2022;

Comitato o Comitato Nomine e Remunerazione: il “*Comitato Nomine e Remunerazione*” istituito dal Consiglio di Amministrazione, con delibera del 27 aprile 2022;

Consiglio di Amministrazione: l’organo di amministrazione della Società;

Data di Avvio delle Negoziazioni: la data in cui sono state avviate le negoziazioni delle azioni ordinarie sul Mercato Euronext Milan (al tempo MTA), ossia il 3 marzo 2021;

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: i soggetti che ricoprono un ruolo strategico all’interno della Società;

Esercizio: l’esercizio sociale a cui si riferisce la Relazione (2023).

Gruppo: il gruppo facente capo all'Emittente;

Mercato Euronext Milan: il Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.;

Piano di Azionariato per Amministratori 2024-2026: il piano di incentivazione *ex art. 114-bis TUF* denominato "*Piano di Azionariato per Amministratori 2024-2026*", sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 29 aprile 2024 e illustrato nel documento informativo disponibile sul Sito Internet nella sezione "*Governance/Shareholders' Meetings*";

Piano di Stock Grant 2024-2026: il piano di incentivazione *ex art. 114-bis TUF* denominato "*Piano di Stock Grant 2024-2026*", approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 31 maggio 2021 e illustrato nel documento informativo disponibile sul Sito Internet nella sezione "*Governance/Incentive Plans*";

Piano di Stock Grant 2027-2029: il piano di incentivazione *ex art. 114-bis TUF* denominato "*Piano di Stock Grant 2027-2029*", sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 29 aprile 2024 e illustrato nel documento informativo disponibile sul Sito Internet nella sezione "*Governance/Shareholders' Meetings*";

Politica di Remunerazione o Politica: la politica della Società in materia di remunerazione degli Amministratori dei direttori generali (ove presenti) e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ove presenti), nonché dei Sindaci, come illustrata nella Sezione I della presente Relazione;

Procedura OPC: la procedura adottata dal Consiglio di Amministrazione della Società ai sensi e per gli effetti dell'art. 2391-*bis* c.c. e dell'art. 4 del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate;

Regolamento Emittenti: il regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato;

Relazione: la presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF, nonché dell'art. 84-*quater* e secondo gli Schemi nn. 7-*bis* e 7-*ter* dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti;

Sindaci: i membri del Collegio Sindacale della Società;

Sito Internet: il sito *internet* della Società, disponibile al seguente indirizzo <http://www.philogen.com>;

Società o Philogen o l'Emittente: Philogen S.p.A., con sede legale in Siena, Piazza La Lizza, 7, C.F. e P.IVA: 00893990523, iscritta al registro delle Imprese di Arezzo-Siena R.E.A. SI – 98772;

Statuto: lo statuto sociale della Società, disponibile sul Sito Internet nella sezione "*Governance/By-laws*";

TUF: il D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente modificato e integrato.

** ** ** **

1. SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione, specificando i rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica

Gli organi sociali coinvolti nel processo di determinazione della remunerazione sono i seguenti:

(i) l'Assemblea degli Azionisti, che:

- determina i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 2389, comma 1, c.c.;
- determina il compenso dei membri del Collegio Sindacale, ai sensi dell'articolo 2402 c.c.;
- approva, con efficacia vincolante, ai sensi dell'articolo 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, la politica di remunerazione illustrata nella prima sezione della relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti;
- approva, con efficacia non vincolante, ai sensi dell'articolo 123-ter, commi 4 e 6, del TUF, la seconda sezione della relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti;
- delibera sui piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF;

(ii) il Consiglio di Amministrazione, che:

- determina – in aggiunta al compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti, ai sensi dell'articolo 2389, comma 1, c.c., e previo parere del Collegio Sindacale e del Comitato Nomine e Remunerazione (ovvero su proposta di quest'ultimo) – la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, in conformità a quanto disposto dall'articolo 2389, comma 3, c.c.;
- elabora, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazione, la politica di remunerazione e la sottopone all'Assemblea;
- predisporre la relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF;
- predisporre eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e sottopone gli stessi all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti;
- attua piani di compensi basati su strumenti finanziari, su delega dell'Assemblea degli Azionisti;

(iii) il Comitato Nomine e Remunerazione, che:

- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica di remunerazione;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli organi delegati;

- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitora la concreta applicazione della politica di remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- esamina preventivamente la relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti in vista dell'Assemblea degli Azionisti convocata per assumere le deliberazioni in materia;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'istituzione e gestione di piani di compensi basati su strumenti finanziari;

inoltre, la Procedura OPC adottata dal Consiglio di Amministrazione affida al Comitato Nomine e Remunerazione le valutazioni inerenti a operazioni con parti correlate relative alle remunerazioni;

(iv) l'Amministratore Delegato, che, ove ciò non riguardi la sua persona:

- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di *performance*, al raggiungimento dei quali fare conseguire la corresponsione dell'eventuale componente variabile della remunerazione degli altri Amministratori Esecutivi;
- sottopone al Consiglio di Amministrazione i progetti per eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari, e formula proposte per la loro corretta attuazione, per quanto di sua competenza;
- fornisce al Consiglio di Amministrazione e al Comitato Nomine e Remunerazione ogni informazione utile affinché essi possano valutare l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione;

(v) il Collegio Sindacale, che 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, c.c., verificando la coerenza di tali proposte con la politica di remunerazione.

b) Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia; composizione, competenze, modalità di funzionamento di tale comitato ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse

In data 27 aprile 2022, il Consiglio di Amministrazione ha istituito al suo interno il Comitato Nomine e Remunerazione, al quale sono state attribuite le funzioni istruttorie, propositive e consultive di cui all'art. 5 del Codice di Corporate Governance e dettagliate nel precedente paragrafo a).

Sono stati designati quali componenti del Comitato Marta Bavasso (Amministratore Indipendente), Roberto Ferraresi (Amministratore Indipendente) e Maria Giovanna Calloni (Amministratore Non Esecutivo). L'Amministratore Indipendente Roberto Ferraresi è stato ritenuto in possesso di una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

In linea con quanto previsto dalla raccomandazione n. 26 del Codice di Corporate Governance, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Il Comitato Nomine e Remunerazione è presieduto da Marta Bavasso, che ne coordina i lavori, presiedendo le adunanze, e che cura che le riunioni siano regolarmente verbalizzate. Inoltre, il presidente riferisce, alla prima riunione utile del Consiglio, delle riunioni tenute e di quanto ivi discusso.

Nel corso dell'Esercizio, il Comitato Nomine e Remunerazione si è riunito n. 3 volte, con una durata media delle riunioni di circa 1 ora per singola riunione.

Non vi sono stati cambiamenti nella composizione del Comitato Nomine e Remunerazione a far data dalla chiusura dell'Esercizio.

Alla Data della Relazione, per l'esercizio in corso sono in programma 3 riunioni, di cui 1 si è già tenuta in data 20 marzo 2024.

Alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione tenutesi nell'Esercizio non hanno partecipato Amministratori che non ne sono membri, ma a talune riunioni hanno partecipato – su invito del presidente del medesimo Comitato Nomine e Remunerazione e informandone l'Amministratore Delegato – i seguenti referenti delle funzioni aziendali competenti per materia:

- Avv. Patrizia Sacchi (Responsabile Affari Legali), la quale ha partecipato a 2 riunioni;
- Avv. Enrico Minelli dell'Ufficio Legale, il quale ha partecipato a 1 riunione.
- Dott.ssa Carolina Pepi (Responsabile Risorse Umane), la quale ha partecipato a 1 riunione;
- Dott. Marco De Carolis dell'Ufficio Risorse Umane, il quale ha partecipato a 1 riunione;
- Dott.ssa Camilla Pollara (*Consolidation & Closing Process*), la quale ha partecipato a 1 riunione.

Non si è reso necessario che alle riunioni del Comitato tenutesi nell'Esercizio assistessero anche i componenti del Collegio Sindacale; si evidenzia, tuttavia, che il Presidente del Comitato, in occasione delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ha reso edotto il Collegio Sindacale, oltre che il Consiglio di Amministrazione, delle riunioni del Comitato e di quanto ivi discusso, relazionando compiutamente sulla attività svolta in relazione alle materie di propria competenza.

Nel corso dell'Esercizio, il Comitato ha supportato il Consiglio di Amministrazione:

- nella definizione della politica di remunerazione, così come approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023;
- nella definizione del piano di incentivazione c.d. *management by objectives* (MBO) per il 2023, nell'assegnazione degli obiettivi di *performance* agli Amministratori Esecutivi;
- nella verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* del piano di incentivazione c.d. *management by objectives* (MBO) per il 2022;
- nell'attuazione del Piano di Stock Grant 2024-2026.

Nel corso dell'Esercizio, e nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, mentre, pur avendone la possibilità, non ha ritenuto necessario avvalersi di consulenti esterni nell'Esercizio.

c) Considerazione del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione

della Politica di Remunerazione

La Società, ai fini della determinazione della Politica di Remunerazione, ha tenuto in considerazione il compenso e le condizioni di lavoro dei propri dipendenti al fine di garantire che non vi siano eccessivi dislivelli negli indici retributivi.

d) Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

Non applicabile.

e) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla Politica di Remunerazione da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente

La Politica di Remunerazione è definita, in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società e con il Codice di Corporate Governance, allo scopo di perseguire il successo sostenibile dell'Emittente e attrarre, trattenere e motivare i soggetti in possesso delle qualità necessarie per garantire il raggiungimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per la Società e gli Azionisti nel lungo periodo. In particolare, la Politica di Remunerazione è stata strutturata in modo tale da rendere il trattamento economico complessivo atto a garantire "*attraction e retention*" per i profili di eccellenza, riconoscendo costantemente le *performance* conseguite e valorizzandone responsabilità, competenze ed esperienze.

Coerentemente con le finalità generali sopra indicate, la Politica di Remunerazione è basata, tra l'altro, sui seguenti principi di riferimento:

- bilanciamento della componente fissa e della componente variabile (legata a criteri sia di breve termine che di medio-lungo termine) adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi dell'Emittente, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività concretamente svolta dalla Società e del settore di attività in cui essa opera;
- limiti massimi all'erogazione delle componenti variabili; e
- predeterminazione e misurabilità degli obiettivi di *performance* (ovvero dei risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici) i quali sono coerenti con gli obiettivi strategici della Società, sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile nel lungo termine, e comprendono parametri non finanziari.

La durata della Politica di Remunerazione è annuale, fermo restando quanto previsto in caso di deroghe dal paragrafo q) della presente Sezione.

La Politica di Remunerazione non prevede sostanziali cambiamenti rispetto a quella approvata dall'Assemblea tenutasi in data 28 aprile 2023, anche in considerazione del fatto che la politica di remunerazione relativa all'Esercizio 2023 ha ottenuto un'approvazione pressoché unanime da parte dell'Assemblea degli Azionisti, avendo votato a favore della stessa il 99,23% dei diritti di voto presenti. Tuttavia, nell'ambito della remunerazione variabile di medio-lungo periodo, la Politica di Remunerazione è stata integrata, rispetto alla politica relativa all'Esercizio 2023, con l'introduzione di (i) un nuovo piano di *stock grant* (atteso che nel corso del 2023 è stato assegnato il terzo e ultimo ciclo di *units* di cui al Piano di Stock Grant 2024-2026) riservato a dipendenti e consulenti del Gruppo, e (ii) un nuovo piano di *stock grant*

riservato ad Amministratori Esecutivi, come strumenti di incentivazione, fidelizzazione e attrazione dei soggetti beneficiari, i cui interessi si allineano agli interessi degli azionisti.

f) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

Per gli Amministratori Esecutivi, il sistema retributivo della Società si articola in una componente fissa e una variabile di breve periodo e/o di medio-lungo periodo, coerenti con gli obiettivi e le strategie della Società.

Per quanto riguarda la remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi e degli Amministratori Indipendenti, viene deliberato dall'Assemblea il compenso fisso annuale; per coloro che rivestono cariche all'interno di uno o più comitati endoconsiliari, il Consiglio di Amministrazione determina un compenso fisso aggiuntivo, sentito il parere del Collegio Sindacale e, ove non riguardi la remunerazione dei propri membri, del Comitato Nomine e Remunerazione (ovvero su proposta di quest'ultimo).

Relativamente alla remunerazione del Collegio Sindacale, viene deliberato dall'Assemblea degli Azionisti il compenso fisso annuale dei suoi componenti.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il sistema retributivo della Società si articola in una componente fissa e una variabile di breve periodo e/o di medio-lungo periodo, coerenti con gli obiettivi e le strategie della Società.

In data 31 maggio 2021, l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il Piano di Stock Grant 2024-2026 destinato a dipendenti del Gruppo – come individuati nominativamente dal Consiglio di Amministrazione – tra cui i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Per dettagli sul Piano di Stock Grant 2024-2026, si rinvia al documento informativo disponibile sul Sito Internet nella sezione *“Governance/Incentive Plans”*.

In data 27 marzo 2024, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti convocata per il 29 aprile 2024 il Piano di Stock Grant 2027-2029, destinato a dipendenti (tra cui i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) e consulenti del Gruppo – come individuati nominativamente dal Consiglio di Amministrazione. Per dettagli sul Piano di Stock Grant 2027-2029, si rinvia al documento informativo disponibile sul Sito Internet nella sezione *“Governance/Shareholders' Meetings”*.

In data 27 marzo 2024, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti convocata per il 29 aprile 2024 il Piano di Azionariato per Amministratori 2024-2026, destinato ad Amministratori Esecutivi – come individuati nominativamente dal Consiglio di Amministrazione. Per dettagli sul Piano di Azionariato per Amministratori 2024-2026, si rinvia al documento informativo disponibile sul Sito Internet nella sezione *“Governance/Shareholders' Meetings”*.

Il Piano di Stock Grant 2024-2026, il Piano di Stock Grant 2027-2029 e il Piano di Azionariato per Amministratori 2024-2026, nello spirito della Politica di Remunerazione, sono finalizzati a trattenere le risorse chiave, siano essi Amministratori, dipendenti o consulenti, a stimolarle a lavorare con energia e passione al fine di raggiungere gli obiettivi di crescita e sviluppo del Gruppo e a ricompensare economicamente le persone che hanno fornito un contributo e un impegno straordinario nello svolgimento del proprio ruolo all'interno del Gruppo.

Alla data della presente Relazione, la Società non annovera tra il proprio personale direttori generali.

1. Amministratori Esecutivi

La Politica di Remunerazione prevede che la struttura della remunerazione degli Amministratori Esecutivi sia composta da:

- (i) una componente fissa definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alla carica assunta;
- (ii) una componente variabile, di importo massimo prestabilito, legata a obiettivi di breve periodo (MBO);
- (iii) una componente variabile di medio-lungo periodo, ove l'Amministratore Esecutivo sia individuato quale beneficiario del Piano di Azionariato per Amministratori 2024-2026;
- (iv) eventuali benefici non monetari.

1.1. Remunerazione fissa

La componente fissa si compone (i) del compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti, ai sensi dell'articolo 2389, comma 1, c.c. e (ii) del compenso fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c., in modo congruo rispetto alle deleghe, alla particolare carica, al ruolo e alle responsabilità attribuite, previo parere del Collegio Sindacale e del Comitato Nomine e Remunerazione (ovvero su proposta di quest'ultimo).

1.2. Remunerazione variabile di breve periodo

Il piano di incentivazione c.d. *management by objectives* (MBO) attribuisce il diritto di ricevere un incentivo su base annua il cui importo è commisurato al raggiungimento di alcuni dei seguenti obiettivi di *performance* (prevalentemente non finanziari, e vertenti anche sul tema della sostenibilità / ESG), individuati dal Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato Nomine e Remunerazione:

- ESG - Mantenimento del bilanciamento uomini/donne nel *talent pool* del dipartimento della R&D;
- ESG - Lotta al *climate change* tramite riduzione delle emissioni grazie all'efficientamento dei sistemi di trattamento aria (UTA) del laboratorio "QC" dello stabilimento Philogen di Loc. Bellaria 35 – Rosia, Sovicille (SI);
- ESG - Riduzione del consumo di carta attraverso la modifica delle procedure attualmente in essere;
- ESG - Sottoscrizione di contratti di collaborazione (es. convenzioni) con università italiane o estere per il finanziamento di borse di studio e/o di programmi di dottorato;
- ESG - Revisione e aggiornamento del Modello Organizzativo e del Codice Etico di Philogen;
- ESG - Realizzazione di pensiline fotovoltaiche nel parcheggio dello stabilimento Philogen di Loc. Bellaria n. 35, Rosia, Sovicille (SI) – 53018;
- ESG - Lotta al *climate change* tramite riduzione delle emissioni grazie all'ammmodernamento della flotta aziendale attraverso l'acquisto di un nuovo veicolo con emissioni inquinanti ridotte;
- ESG - Rispetto della disciplina in materia di tutela dei dati personali, con particolare riguardo all'assenza di contestazioni da parte dei dipendenti;
- iscrizione nella contabilità della Società di crediti di imposta, certificati da un revisore legale e/o dalla società di revisione afferenti ai costi sostenuti per le attività di *core business* e/o contributi a fondo perduto concessi da Pubbliche Amministrazioni competenti per progetti di ricerca e sviluppo;
- deposito di domande di brevetto;
- concessione a Philogen di nuovi brevetti;
- sottoscrizione di nuovi contratti di collaborazione finalizzati alla licenza dei prodotti;

- implementazione dei principi e delle raccomandazioni previsti dal Codice di Corporate Governance;
- sottomissione a EMA della *Marketing Authorization Application* per il prodotto Nidlegly™;
- ottenimento delle autorizzazioni necessarie da parte delle autorità competenti allo svolgimento dello studio di Fase I del PH-FAPLU-02/23 “*A phase I study to evaluate the safety and preliminary signs of efficacy of [177Lu]Lu-OncoFAP-23 alone or in combination with L19-IL2 as a treatment of metastatic FAP-positive solid tumors*” (Thera-Tri);
- ottenimento delle autorizzazioni necessarie da parte delle autorità competenti allo svolgimento dello studio dal titolo “*A dose-finding Phase I study of F8IL10 intra-articular treatment in Rheumatoid Arthritis (DekaJoint)*”;
- apertura di nuovi centri clinici per condurre le sperimentazioni.

Per ciascuno dei sopra indicati obiettivi, il Consiglio di Amministrazione stabilisce il peso e un determinato *target*, cui è associato il massimo compenso monetario.

Si evidenzia che:

- non sono previsti *gate* di accesso al sistema incentivante;
- non sono previsti incrementi del compenso massimo percepibile nel caso in cui il *target* venisse superato (*overperformance*); e
- in caso di raggiungimento parziale di un obiettivo di *performance* (in mancanza, quindi, di raggiungimento del *target*), verrà assegnato all’Amministratore Esecutivo un compenso monetario calcolato sulla base della percentuale di raggiungimento dell’obiettivo medesimo come di seguito rappresentato:

Livello di <i>performance</i> (in %)	Payout (in %)
0	0
>0 fino a 100 (target)	>0 fino a 100
>100	100

La validità degli obiettivi del MBO è di un anno solare e la remunerazione variabile eventualmente da attribuire sarà erogata annualmente successivamente all’approvazione del bilancio annuale di riferimento da parte dell’Assemblea, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte del Comitato Nomine e Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione stesso.

L’incidenza massima del MBO sulla remunerazione annuale fissa per la carica di ciascuno degli Amministratori Esecutivi è pari al 75% per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per l’Amministratore Delegato, mentre è pari al 20% per l’altro Amministratore Esecutivo.

1.3. Remunerazione variabile di medio-lungo periodo

In data 27 marzo 2024, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti convocata per il 29 aprile 2024 il Piano di Azionariato per Amministratori 2024-2026, destinato agli Amministratori Esecutivi.

Il Piano di Azionariato per Amministratori 2024-2026 si articola in un unico ciclo e prevede l'assegnazione ai beneficiari di un certo numero di "units", che attribuiscono il diritto di ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie Philogen, allo scadere di un periodo di *performance* triennale, a condizione che sia raggiunto un obiettivo connesso alla *performance* aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione individua nominativamente i beneficiari, contestualmente determinando, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, il numero di *units* da assegnare e l'obiettivo.

Relativamente al numero di azioni da attribuire a ciascun beneficiario, si evidenzia che:

- in caso di pieno raggiungimento del *target* dell'obiettivo di *performance*, verrà attribuito al beneficiario un numero di azioni ordinarie pari al numero di *units* assegnate;
- il numero di azioni attribuite non eccederà il numero di *units* assegnate anche nel caso in cui il *target* venisse superato (*overperformance*); e
- in caso di raggiungimento parziale dell'obiettivo di *performance* (in mancanza, quindi, di raggiungimento del relativo *target*), verrà attribuito al beneficiario un numero di azioni calcolato sulla base della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo medesimo come di seguito rappresentato:

Livello di <i>performance</i> (in %)	Azioni attribuite (in %)
0	0
>0 fino a 100 (target)	>0 fino a 100
>100	100

Il numero massimo di azioni ordinarie Philogen a servizio del Piano di Azionariato per Amministratori 2024-2026 è pari a 600.000. A servizio del Piano di Azionariato per Amministratori 2024-2026 saranno utilizzate azioni proprie della Società.

Per dettagli sul Piano di Azionariato per Amministratori 2024-2026, si rinvia al documento informativo disponibile sul Sito Internet nella sezione "*Governance/Shareholders' Meetings*".

1.4 Benefici non monetari

Sono riconosciuti agli Amministratori Esecutivi benefici non monetari quali l'assegnazione di veicoli aziendali, cellulari aziendali, computer portatili, la stipula di una polizza per il rimborso di spese mediche e di una polizza D&O.

2. Amministratori Non Esecutivi e Amministratori Indipendenti

2.1. Remunerazione fissa

La remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi e degli Amministratori Indipendenti è determinata in misura fissa dall'Assemblea degli Azionisti, ai sensi dell'articolo 2389, comma 1, c.c., non è legata a obiettivi di *performance*, ed è commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto.

Per coloro che rivestono cariche all'interno di uno o più comitati interni al Consiglio di Amministrazione, è previsto un compenso fisso aggiuntivo, determinato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c., previo parere del Collegio Sindacale e, ove non riguardi la remunerazione dei propri membri, del Comitato Nomine e Remunerazione (ovvero su proposta di quest'ultimo).

2.2 *Benefici non monetari*

Sono riconosciuti agli Amministratori Non Esecutivi e agli Amministratori Indipendenti benefici non monetari quali la stipula di una polizza per il rimborso di spese mediche e di una polizza D&O.

3. **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone di:

- a) una componente fissa annua (c.d. RAL);
- b) una eventuale componente variabile, di importo massimo prestabilito, legata a obiettivi di breve periodo (MBO);
- c) *bonus* discrezionali correlati alla realizzazione di progetti e/o al raggiungimento di determinati obiettivi non disciplinati negli ordinari sistemi di incentivazione adottati;
- d) una componente variabile di medio-lungo periodo, ove il Dirigente con Responsabilità Strategiche sia individuato quale beneficiario del Piano di Stock Grant 2024-2026 e/o del Piano di Stock Grant 2027-2029;
- e) benefici non monetari.

3.1. *Remunerazione fissa*

La componente fissa riconosciuta ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche non è legata a obiettivi di *performance*, ed è commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto nello svolgimento dei compiti connessi alle funzioni di cui sono rispettivamente responsabili.

3.2. *Remunerazione variabile di breve periodo*

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, può assegnare, a uno o più Dirigenti con Responsabilità Strategiche, un piano di incentivazione c.d. *management by objectives* (MBO), in riferimento al quale si rinvia a quanto previsto dal paragrafo 1.2 che precede relativamente all'MBO degli Amministratori Esecutivi.

L'incidenza massima del MBO sulla remunerazione annuale fissa di ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche è pari al 22%.

3.3. *Bonus discrezionali*

Gli Amministratori Esecutivi, nell'esercizio delle deleghe agli stessi attribuite, potranno assegnare, a uno o più Dirigenti con Responsabilità Strategiche, *bonus* discrezionali correlati alla realizzazione di progetti e/o al raggiungimento di determinati obiettivi non disciplinati negli ordinari sistemi di incentivazione adottati e con significativo impatto strategico per il Gruppo. Tali remunerazioni, non soggette ai vincoli previsti per i piani

di incentivazione variabile, saranno di volta in volta definite in proporzione alla rilevanza dei risultati raggiunti.

3.4 Remunerazione variabile di medio-lungo periodo

In data 31 maggio 2021, l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il Piano di Stock Grant 2024-2026 destinato a dipendenti del Gruppo, tra cui i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Piano di Stock Grant 2024-2026 si articola in tre cicli (2021, 2022 e 2023), ciascuno avente durata triennale. Ogni singolo ciclo del Piano di Stock Grant 2024-2026 prevede l'assegnazione ai beneficiari di un certo numero di "units", che attribuiscono il diritto di ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie Philogen, decorsi tre anni dall'assegnazione delle units, a condizione che siano raggiunti taluni obiettivi di performance aziendali e individuali, come verificati dal Comitato Nomine e Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione individua nominativamente i beneficiari, contestualmente determinando, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, il numero di units da assegnare e gli obiettivi di performance per il relativo ciclo del Piano di Stock Grant 2024-2026 unitamente ai connessi target.

Per quanto riguarda gli obiettivi di performance cui è condizionata l'attribuzione delle azioni Philogen, il Piano di Stock Grant 2024-2026 prevede che il Consiglio di Amministrazione individui, per ciascun ciclo e con riferimento a ciascun beneficiario: (a) obiettivi aziendali connessi alla performance e/o all'andamento del titolo della Società; e (b) obiettivi individuali, prevalentemente orientati (i) allo sviluppo dei progetti nei quali il singolo beneficiario è coinvolto, (ii) al raggiungimento dei risultati di tali progetti secondo le modalità e i tempi prefissati dalla Società e/o dal Gruppo, (iii) all'ottenimento delle autorizzazioni nel settore delle biotecnologie per la commercializzazione dei prodotti sviluppati dalla Società e/o dal Gruppo, (iv) alla conclusione di accordi commerciali con società leader nel settore della ricerca e sviluppo in cui opera la Società. Al momento della assegnazione delle units, il Consiglio di Amministrazione potrà altresì prevedere una soglia di accesso al sistema di incentivazione (gate), rappresentata dal superamento di un determinato livello minimo di uno o più obiettivi di performance.

Relativamente al numero di azioni da attribuire a ciascun beneficiario, si evidenzia che:

- ove il Consiglio di Amministrazione abbia previsto un gate, in caso di mancato superamento del gate, il beneficiario non avrà diritto all'attribuzione di azioni;
- al raggiungimento dei target verrà attribuito al beneficiario un numero di azioni ordinarie pari al numero di units assegnate;
- il numero di azioni attribuite non eccederà il numero di units assegnate nel caso in cui uno o più target venissero superati (overperformance); e
- in caso di raggiungimento parziale di un obiettivo di performance (in mancanza, quindi, di raggiungimento del relativo target), verrà attribuito al beneficiario un numero di azioni calcolato sulla base della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo medesimo come di seguito rappresentato:

Livello di performance (in %)	Azioni attribuite (in %)
0	0

>0 fino a 100 (target)	>0 fino a 100
>100	100

Il numero massimo di azioni ordinarie Philogen a servizio del Piano di Stock Grant 2024-2026 è pari a 877.286. In particolare, a servizio del Piano di Stock Grant 2024-2026 potranno essere utilizzate, a discrezione del Consiglio di Amministrazione, (a) azioni ordinarie rivenienti dall'aumento del capitale a titolo gratuito deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 31 maggio 2021 ai sensi dell'articolo 2349, comma 1, c.c., fino all'importo massimo di Euro 123.794, e/o (b) azioni proprie della Società.

I beneficiari avranno l'obbligo di detenere, per un periodo di due anni dalla data di attribuzione, un numero di azioni ordinarie Philogen pari al 50% di quelle agli stessi attribuite nell'ambito del Piano di Stock Grant 2024-2026.

Per dettagli sul Piano di Stock Grant 2024-2026, si rinvia al documento informativo disponibile sul Sito Internet nella sezione "*Governance/Incentive Plans*".

In data 27 marzo 2024, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 29 aprile 2024 il Piano di Stock Grant 2027-2029 destinato a consulenti e dipendenti del Gruppo, tra cui i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Piano di Stock Grant 2027-2029 si articola in tre cicli (2024, 2025 e 2026), ciascuno avente durata triennale. Ogni singolo ciclo del Piano di Stock Grant 2027-2029 prevede l'assegnazione ai beneficiari di un certo numero di "*units*", che attribuiscono il diritto di ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie Philogen, allo scadere di un periodo di *performance* triennale, a condizione che siano raggiunti taluni obiettivi di *performance* aziendale e individuali, come verificati dal Comitato Nomine e Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione individua nominativamente i beneficiari, contestualmente determinando, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, il numero di *units* da assegnare e gli obiettivi di *performance* per il relativo ciclo del Piano di Stock Grant 2027-2029 unitamente ai connessi *target*.

Per quanto riguarda gli obiettivi di *performance* cui è condizionata l'attribuzione delle azioni Philogen, il Piano di Stock Grant 2027-2029 prevede che il Consiglio di Amministrazione individui, per ciascun ciclo e con riferimento a ciascun beneficiario: (a) obiettivi aziendali connessi alla *performance* e/o all'andamento del titolo della Società; e (b) obiettivi individuali, prevalentemente orientati (i) allo sviluppo dei progetti nei quali il singolo beneficiario è coinvolto, (ii) al raggiungimento dei risultati di tali progetti secondo le modalità e i tempi prefissati dalla Società e/o dal Gruppo, (iii) all'ottenimento delle autorizzazioni nel settore delle biotecnologie per la commercializzazione dei prodotti sviluppati dalla Società e/o dal Gruppo, (iv) alla conclusione di accordi commerciali con società *target*. Al momento della assegnazione delle *units*, il Consiglio di Amministrazione potrà altresì prevedere una soglia di accesso al sistema di incentivazione (*gate*), rappresentata dal superamento di un determinato livello minimo di uno o più obiettivi di *performance*.

Relativamente al numero di azioni da attribuire a ciascun beneficiario, si evidenzia che:

- ove il Consiglio di Amministrazione abbia previsto un *gate*, in caso di mancato superamento del *gate*, il beneficiario non avrà diritto all'attribuzione di azioni;

- in caso di pieno raggiungimento dei *target* degli obiettivi di *performance*, verrà attribuito al beneficiario un numero di azioni ordinarie pari al numero di *units* assegnate;
- il numero di azioni attribuite non eccederà il numero di *units* assegnate nel caso in cui uno o più *target* venissero superati (*overperformance*); e
- in caso di raggiungimento parziale di un obiettivo di *performance* (in mancanza, quindi, di raggiungimento del relativo *target*), verrà attribuito al beneficiario un numero di azioni calcolato sulla base della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo medesimo come di seguito rappresentato:

Livello di <i>performance</i> (in %)	Azioni attribuite (in %)
0	0
>0 fino a 100 (target)	>0 fino a 100
>100	100

Il numero massimo di azioni ordinarie Philogen a servizio del Piano di Stock Grant 2027-2029 è pari a 600.000. A servizio del Piano di Stock Grant 2027-2029 saranno utilizzate azioni proprie della Società.

Per dettagli sul Piano di Stock Grant 2027-2029, si rinvia al documento informativo disponibile sul Sito Internet nella sezione “*Governance/Shareholders' Meetings*”.

3.4. *Benefici non monetari*

Sono riconosciuti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche benefici non monetari quali l’assegnazione di veicoli aziendali, alloggi, cellulari aziendali, computer portatili, la stipula di una polizza per il rimborso di spese mediche e di una polizza D&O.

g) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Alla data della presente Relazione, benefici non monetari, intesi come *benefit* aziendali sono previsti dalla Politica di Remunerazione a favore degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori Non Esecutivi e Amministratori Indipendenti e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come indicato al paragrafo f) della presente Sezione.

h) Descrizione degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari (se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d’impresa) in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo f) della presente Sezione.

i) Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base dell’assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l’erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi

Si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo f) della presente Sezione.

j) Informazioni volte ad evidenziare il contributo della Politica di Remunerazione, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società

La Politica di Remunerazione è volta a perseguire le seguenti finalità:

- creazione di valore per gli Azionisti;
- raggiungimento dei risultati sostenibili e stabili nel breve e medio-lungo periodo;
- *retention* dei titolari delle posizioni strategiche per la *governance* e il *business*;
- promozione della *mission* e dei valori aziendali anche in materia di sostenibilità.

Gli strumenti incentivanti utilizzati sono tesi a fidelizzare il *management* della Società e a collegare la loro remunerazione al successo dell'azienda nel lungo termine, così perseguendo un obiettivo di stabilità e fidelizzazione anche al fine di assicurare continuità nella gestione.

In particolare, la visione strategica aziendale è basata sui seguenti principi di sostenibilità:

- (i) sviluppo del *core business* attraverso la crescita organica;
- (ii) trasformazione digitale e innovazione tecnologica;
- (iii) nuove opportunità di sviluppo attraverso la valorizzazione dell'efficienza energetica tra le competenze del Gruppo;
- (iv) struttura finanziaria solida ed efficiente.

Anche sulla base dei predetti principi di sostenibilità sono stati declinati gli obiettivi di *performance* del MBO – con particolare riferimento agli obiettivi di sostenibilità / ESG.

k) Termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*) ed eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*")

Con riferimento alle componenti variabili previste, ossia quelle di cui al MBO, al Piano di Stock Grant 2024-2026, al Piano di Stock Grant 2027-2029 e al Piano di Azionariato per Amministratori 2024-2026, si evidenzia che:

- in relazione al MBO, il diritto alla corresponsione del *bonus* maturerà successivamente all'approvazione del bilancio annuale di riferimento da parte dell'Assemblea degli Azionisti, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte del Comitato Nomine e Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- in relazione al Piano di Stock Grant 2024-2026 e al Piano di Stock Grant 2027-2029, il diritto all'attribuzione delle azioni maturerà allo scadere di un periodo di *performance* triennale, definito nella lettera di assegnazione delle *units* per ciascun ciclo in cui il Piano di Stock Grant 2024-2026 e il Piano di Stock Grant 2027-2029 rispettivamente si articolano, a condizione che siano raggiunti gli obiettivi di *performance* aziendali e individuali;

- in relazione al Piano di Azionariato per Amministratori 2024-2026, il diritto all'attribuzione delle azioni maturerà allo scadere di un periodo di *performance* triennale, definito nella lettera di assegnazione delle *units*, a condizione che sia raggiunto l'obiettivo di *performance* aziendale.

Fatto salvo quanto previsto in caso di cessazione (i) del rapporto di lavoro nell'ambito del Piano di Stock Grant 2024-2026, (ii) del rapporto di lavoro o di consulenza nell'ambito del Piano di Stock Grant 2027-2029, e (iii) del rapporto di amministrazione nell'ambito del Piano di Azionariato per Amministratori 2024-2026, il Piano di Stock Grant 2027-2029 e il Piano di Azionariato per Amministratori 2024-2026 prevedono meccanismi di correzione *ex post*, in particolare:

- un meccanismo di c.d. "*malus*" con conseguente diritto della Società di revocare totalmente o parzialmente le *units* assegnate a ciascun beneficiario – prima dell'attribuzione delle azioni – al ricorrere di determinate circostanze a carico del beneficiario;
- un meccanismo di c.d. "*claw back*" con conseguente diritto della Società di chiedere la restituzione delle azioni attribuite – ovvero, qualora le azioni fossero già state vendute, la restituzione, anche tramite compensazione, del valore di vendita – nel caso in cui, entro tre anni dall'attribuzione, risulti gli obiettivi di *performance* siano stati accertati dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati ovvero al ricorrere di determinate circostanze a carico del beneficiario.

Per dettagli relativamente (i) al Piano di Stock Grant 2024-2026, si veda il documento informativo disponibile sul Sito Internet nella sezione "*Governance/Incentive Plans*", (ii) al Piano di Stock Grant 2027-2029, si veda il documento informativo disponibile sul Sito Internet nella sezione "*Governance/Shareholders' Meetings*", e (iii) al Piano di Azionariato per Amministratori 2024-2026, si veda il documento informativo disponibile sul Sito Internet nella sezione "*Governance/Shareholders' Meetings*".

l) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione

I beneficiari del Piano di Stock Grant 2024-2026 avranno l'obbligo di detenere, per un periodo di 2 (due) anni dalla data di attribuzione, un numero di azioni pari al 50% (cinquanta per cento) di quelle agli stessi assegnate nell'ambito del medesimo Piano di Stock Grant 2024-2026. Durante tale periodo, le predette azioni saranno soggette a vincolo di inalienabilità – e dunque non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere dei termini di cui sopra, salva autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

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

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono assunti con un contratto a tempo indeterminato, che non potrà essere risolto dalla Società senza preavviso, i cui termini sono stabiliti dal CCNL Dirigenti Federmanager in funzione degli anni di anzianità.

In caso di licenziamento con preavviso da parte della Società, il Dirigente con Responsabilità Strategiche ha la facoltà di cessare il rapporto, in pendenza del periodo di preavviso, senza ricevere l'indennità sostitutiva del preavviso e senza, a sua volta, essere tenuto a indennizzare la Società per la cessazione anticipata del rapporto rispetto al termine di scadenza del preavviso.

Il Dirigente con Responsabilità Strategiche dimissionario deve dare alla Società un preavviso pari ad 1/3 di

quello indicato per la risoluzione da parte della Società.

Alla risoluzione del rapporto, spetterà al Dirigente con Responsabilità Strategiche, oltre a quanto previsto in ordine al preavviso, un trattamento di fine rapporto in base alla legge in vigore, calcolato sullo stipendio e su tutti gli elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo.

In caso di licenziamento del Dirigente con Responsabilità Strategiche riconosciuto ingiustificato, gli importi dovuti in aggiunta al preavviso sono stabiliti in funzione dell'anzianità aziendale, come di seguito specificato:

- 4 mensilità fino a 2 anni di anzianità aziendale;
- da 4 a 8 mensilità oltre a 2 e sino a 6 anni di anzianità aziendale;
- da 8 a 12 mensilità oltre i 6 e sino a 10 anni di anzianità aziendale;
- da 12 a 18 mensilità oltre i 10 e sino a 15 anni di anzianità aziendale;
- da 18 a 24 mensilità oltre 15 anni di anzianità aziendale.

La Società potrà attribuire agli Amministratori Esecutivi un trattamento di fine mandato da stanziarsi annualmente per un importo pari a 1/12 del compenso annuo.

Per quanto riguarda gli effetti della cessazione del rapporto sulle *units* (i) di cui al Piano di Stock Grant 2024-2026, si rinvia al documento informativo disponibile sul Sito Internet nella sezione "*Governance/Incentive Plans*", (ii) di cui al Piano di Stock Grant 2027-2029, si rinvia al documento informativo disponibile sul Sito Internet nella sezione "*Governance/Shareholders' Meetings*", e (iii) di cui al Piano di Azionariato per Amministratori 2024-2026, si rinvia al documento informativo disponibile sul Sito Internet nella sezione "*Governance/Shareholders' Meetings*".

Non è prevista l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti cui è riferita la Politica di Remunerazione ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

n) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Alla data della presente Relazione sono in essere, oltre alle coperture previdenziali e pensionistiche obbligatorie, le seguenti coperture assicurative a beneficio dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- (i) una polizza assicurativa denominata "*Director & Officer*", la quale fornisce agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai Sindaci una copertura assicurativa contro la responsabilità civile derivante da atti posti in essere nell'esercizio delle proprie funzioni;
- (ii) una polizza assicurativa "*Malattie per Aziende – Rimborso spese mediche*" per il rimborso di spese mediche e sanitarie a beneficio, tra gli altri, degli Amministratori (nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per i quali la predetta polizza è obbligatoria);
- (iii) una polizza assicurativa "*POS*" per responsabilità civile degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dei Sindaci e della Società.

o) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli Amministratori Indipendenti e agli Amministratori non esecutivi, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)

La remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi e degli Amministratori Indipendenti è determinata in misura fissa, non è legata a obiettivi di *performance*, ed è commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto. Ai membri del Comitato Nomine e Remunerazione e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità spetta un compenso fisso aggiuntivo, come indicato nel precedente paragrafo f) della presente Sezione. Gli Amministratori Non Esecutivi e gli Amministratori Indipendenti non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni.

Agli Amministratori investiti di particolari cariche (il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e l'Amministratore Esecutivo Giovanni Neri) spetta un compenso fisso aggiuntivo, come indicato nel precedente paragrafo f) della presente Sezione e nel paragrafo a) della Sezione II della Relazione.

p) Eventuali politiche retributive utilizzate come riferimento

La Politica di Remunerazione non è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, sebbene siano comunque state analizzate le politiche di remunerazione adottate da altre società quotate con una capitalizzazione simile a quella dell'Emittente (in mancanza di *comparable* di società quotate attive nel medesimo settore).

q) Gli elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanza eccezionali, è possibile derogare e le relative condizioni procedurali

In caso di circostanze eccezionali è possibile derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF. La deroga deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, il quale si esprimerà secondo quanto previsto dalla Procedura OPC. Per chiarezza, si precisa che, nei casi di deroga alla presente Politica, non troverà applicazione l'art. 6.1 lett. (a) della Procedura OPC.

Nello specifico, per circostanze eccezionali si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla Politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Può costituire ipotesi di circostanza eccezionale la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, un Amministratore e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica di Remunerazione potrebbero limitare le possibilità della Società di attrarre *manager* con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa.

Al ricorrere di tale circostanza, è possibile derogare temporaneamente al bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione.

r) Criteri di determinazione del compenso dei componenti del Collegio Sindacale

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata in misura fissa ed è commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno connesso con la rilevanza del ruolo svolto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società e alla sua situazione. Nello specifico, la Società prende in considerazione diversi riferimenti normativi (legge e Codice di Corporate Governance). In primo luogo, la Norma Q.1.6. delle "Norme di comportamento del Collegio sindacale di società quotate" a cura del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, dalla quale si desume che la remunerazione

deve essere adeguata e in ogni caso determinata avendo riguardo alla complessità e all'onerosità dell'incarico. Inoltre, deve essere valutata anche in rapporto alla dimensione e all'attività esercitata dalla società emittente, al numero e alla dimensione delle imprese incluse nel consolidamento, nonché all'estensione e all'articolazione della struttura organizzativa della medesima.

2. SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI

La Sezione II, articolata in due Parti, illustra nominativamente i compensi corrisposti dalla Società agli organi di amministrazione e di controllo nell'Esercizio. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche le informazioni sono fornite a livello aggregato, in quanto (i) non ci sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche che abbiano percepito nel corso dell'Esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ad Amministratori e Sindaci, e (ii) Philogen risulta "di minori dimensioni" ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010. Nel corso dell'Esercizio, la Società non impiegava tra il proprio personale direttori generali.

PRIMA PARTE

1.1 Voci che compongono la remunerazione

A. Componenti del Consiglio di Amministrazione

(i) *Remunerazione fissa percepita da tutti gli Amministratori*

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2022, e resterà in carica fino all'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio della Società relativo all'esercizio che sarà chiuso al 31 dicembre 2024.

La predetta Assemblea degli Azionisti ha deliberato di attribuire a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione un compenso annuo di complessivi Euro 30.000 (trentamila), in continuità con il compenso che è stato corrisposto, fino al 27 aprile 2022, ai componenti del precedente Consiglio di Amministrazione rimasto in carica fino a tale data.

(ii) *Remunerazione ulteriore percepita dagli Amministratori Esecutivi Duccio Neri, Dario Neri e Giovanni Neri*

o *Compensi per le particolari cariche*

In data 12 maggio 2022, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione e del Collegio Sindacale, ha deliberato di attribuire, in virtù delle cariche e delle deleghe conferite:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Duccio Neri, un compenso fisso pari a Euro 270.000, ulteriore rispetto all'emolumento annuo attribuito dall'Assemblea;
- all'Amministratore Delegato, Dario Neri, un compenso fisso pari a Euro 120.000, ulteriore rispetto all'emolumento annuo attribuito dall'Assemblea;
- all'Amministratore Esecutivo Giovanni Neri, un compenso fisso pari a Euro 60.000, ulteriore rispetto all'emolumento annuo attribuito dall'Assemblea.

o *Compensi quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche*

Inoltre, in data 16 dicembre 2020, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato:

(a) con riferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Duccio Neri, di sottoscrivere con lo

stesso un contratto a tempo indeterminato a far data dal 1° gennaio 2021, procedendo pertanto alla relativa assunzione come dirigente, con la mansione di Direttore Amministrazione, Finanza, Legale, Personale e *Building Operations*, corrispondendogli una retribuzione annua lorda pari a Euro 100.000;

- (b) con riferimento all'Amministratore Delegato, Dario Neri, di sottoscrivere con lo stesso un contratto a tempo indeterminato a far data dal 1° gennaio 2021, procedendo pertanto alla relativa assunzione come dirigente, con la mansione di Direttore Ricerca e Sviluppo, corrispondendogli una retribuzione annua lorda pari a Euro 350.000;
 - (c) con riferimento all'Amministratore Esecutivo Giovanni Neri, di sottoscrivere con lo stesso un contratto a tempo indeterminato a far data dal 1° gennaio 2021, procedendo pertanto alla relativa assunzione come dirigente, con la mansione di Direttore delle Licenze e dei diritti di proprietà intellettuale, corrispondendogli una retribuzione annua lorda pari a Euro 210.000.
- *Compensi quali amministratori della società controllata Philochem AG*

Nel corso dell'Esercizio, Duccio Neri e Dario Neri hanno inoltre percepito anche un compenso pari a, rispettivamente, CHF 60.000 e CHF 30.000, in relazione al ruolo di amministratore delegato e consigliere esecutivo della controllata Philochem AG.

- *Remunerazione variabile di breve periodo - MBO*

In data 11 maggio 2023, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione del 5 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione ha assegnato ai tre Amministratori Esecutivi, Duccio Neri (Presidente del Consiglio di Amministrazione), Dario Neri (Amministratore Delegato) e Giovanni Neri (Amministratore Esecutivo), la remunerazione variabile di breve periodo (piano di incentivazione c.d. *management by objectives - MBO*) relativa al 2023. In particolare, ai predetti soggetti sono stati assegnati determinati obiettivi di *performance* annuali, unitamente ai relativi *target*, al raggiungimento dei quali verrà eventualmente corrisposta, nel corso del 2024, la remunerazione variabile di breve periodo. L'incidenza massima dell'MBO sulla remunerazione annuale degli Amministratori Esecutivi sarà pari al 30% per Duccio Neri e Dario Neri e al 20% per Giovanni Neri.

Sempre in data 11 maggio 2023, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione del 5 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione ha verificato il raggiungimento, da parte dei tre Amministratori Esecutivi, degli obiettivi di *performance* previsti dall'MBO 2022.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, ha ritenuto che gli obiettivi di *performance* assegnati ai tre Amministratori Esecutivi sono stati raggiunti nella misura che segue:

Obiettivo di <i>performance</i>	Target	Peso (%)	Raggiungimento (%)
Duccio Neri, Presidente del Consiglio di Amministrazione			
Applicazione, implementazione e revisione dei principi e delle raccomandazioni previste dal Codice di Corporate Governance.	ON / OFF	25	100
Rispetto della disciplina in materia di tutela di dati personali, con particolare riguardo	ON / OFF	20	100

Obiettivo di <i>performance</i>	Target	Peso (%)	Raggiungimento (%)
all'assenza di contestazioni da parte dei dipendenti.			
Estensione del sistema di controllo interno sul Financial Reporting anche ai sistemi GIRC (General IT Control) attraverso <i>quality review</i> dell'attuale sistema e implementazione delle risultanze a seguito della review eseguita.	ON / OFF	20	100
Iscrizione nella contabilità della Società di crediti di imposta, certificati da un revisore legale e/o dalla società di revisione afferenti ai costi sostenuti per le attività di <i>core business</i> e/o contributi a fondo perduto concessi da Pubbliche Amministrazioni competenti per progetti di ricerca e sviluppo.	n. 2 agevolazioni	25	100
ESG: Realizzazione di un impianto fotovoltaico sul tetto della palazzina uffici sita in Loc. Bellaria n. 35, Rosia, Sovicille (SI) – 53018.	n. 1 impianto fotovoltaico	10	100
Dario Neri, Amministratore Delegato			
Mantenimento il bilanciamento uomini/donne nel talent-pool del dipartimento della R&D	ON / OFF	15	100
Apertura di nuovi centri clinici per condurre le sperimentazioni	n. 8 centri clinici	15	100
Sottoscrizione di nuovi contratti di collaborazione finalizzati alla licenza dei prodotti	n. 1 contratto	30	100
ESG Riduzione delle emissioni di CO2 attraverso la sostituzione e/o ammodernamento di alcuni impianti di riscaldamento per l'area di produzione GMP e ammodernamento e sostituzione di un gruppo frigo a servizio dei laboratori e degli uffici.	ON / OFF	20	100
ESG: Riconfigurazione del sistema di trattamento dell'aria per l'area dei laboratori con implementazione di un sistema a ricircolo parziale.	ON / OFF	20	100
Giovanni Neri, Amministratore Esecutivo			
Deposito di domande di brevetto	n. 2 depositi	30	100
Concessione di nuovi brevetti	n. 6 brevetti	50	100
ESG: Efficientamento dei consumi generali dell'acqua attraverso una riduzione dell'utilizzo della plastica ed un ammodernamento degli impianti di acqua potabile.	ON / OFF	20	100

Tenuto conto del pieno raggiungimento degli obiettivi di *performance*, il Consiglio di Amministrazione, in data 11 maggio 2023, ha deliberato la liquidazione dell'incentivo monetario agli Amministratori Esecutivi, a valere sull'MBO 2022, come segue:

- **Duccio Neri**, Presidente del Consiglio di Amministrazione: Euro 90.000 (pari al 30% della remunerazione annuale fissa per la carica per l'esercizio 2022);
- **Dario Neri**, Amministratore Delegato: Euro 45.000 (pari al 30% della remunerazione annuale fissa per la carica per l'esercizio 2022);
- **Giovanni Neri**, Consigliere Esecutivo: Euro 18.000 pari al 20% della remunerazione annuale fissa per la carica per l'esercizio 2022).

o *Remunerazione variabile di medio-lungo periodo*

Nell'ambito del terzo ciclo del Piano di Stock Grant 2024-2026 (con assegnazione delle *units* nel 2023) sono state assegnate (i) n. 45.000 *units* a Duccio Neri, (ii) n. 360.000 *units* a Dario Neri, e (iii) n. 30.000 *units* a Giovanni Neri, in qualità di Dirigenti con Responsabilità Strategiche. I predetti avranno pertanto diritto a ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie Philogen, decorsi 3 anni dall'assegnazione delle *units*, a condizione che siano raggiunti l'obiettivo di *performance* aziendale e gli obiettivi di *performance* individuali a loro assegnati (come verificati dal Comitato Nomine e Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione).

(iii) *Remunerazione ulteriore percepita dagli Amministratori che fanno parte di comitati endoconsiliari*

Con riferimento ai comitati endoconsiliari, si evidenzia che, in data 27 aprile 2022, il Consiglio di Amministrazione ha istituito il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e il Comitato Nomine e Remunerazione, altresì deliberando, a favore dei componenti di tali Comitati, i seguenti emolumenti (ulteriori rispetto agli emolumenti deliberati dall'Assemblea a favore di ciascun Consigliere):

i) quanto al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità:

- Marta Bavasso (Presidente): Euro 15.000 annui, oltre al rimborso delle spese;
- Roberto Ferraresi: Euro 10.000 annui, oltre al rimborso delle spese;
- Maria Giovanna Calloni: Euro 10.000 annui, oltre al rimborso delle spese;

ii) quanto al Comitato Nomine e Remunerazione:

- Marta Bavasso (Presidente): Euro 15.000 annui, oltre al rimborso delle spese;
- Roberto Ferraresi: Euro 10.000 annui, oltre al rimborso delle spese;
- Maria Giovanna Calloni: Euro 10.000 annui, oltre al rimborso delle spese.

B. Componenti effettivi del Collegio Sindacale

Con riferimento al Collegio Sindacale in carica alla data della presente Relazione, lo stesso è stato nominato

dall'Assemblea il 16 dicembre 2020, con efficacia dalla Data di Avvio delle Negoziazioni, per un periodo di 3 esercizi, fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023. A favore dei tre membri effettivi del Collegio Sindacale (Stefano Mecacci, in qualità di Presidente, Alessandra Pinzuti e Pierluigi Matteoni) l'Assemblea ha stabilito un compenso annuo lordo di Euro 27.000 per il Presidente ed Euro 18.000 per ciascun Sindaco effettivo.

C. Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ulteriori rispetto a quelli che sono anche Amministratori)

Per i compensi fissi e variabili corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ulteriori rispetto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche che sono anche Amministratori), si rinvia alle informazioni fornite a livello aggregato nella Tabella 1 della Sezione II della Relazione.

Con riferimento ai compensi derivanti da piani di incentivazione, nell'ambito del terzo ciclo del Piano di Stock Grant 2024-2026 (con assegnazione delle *units* nel 2023) sono state assegnate complessivamente n. 46.000 *units* a 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i quali avranno pertanto diritto a ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie Philogen, decorsi 3 anni dall'assegnazione delle *units*, a condizione che siano raggiunti l'obiettivo di *performance* aziendale e gli obiettivi di *performance* individuali a loro assegnati (come verificati dal Comitato Nomine e Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione).

1.2 Indennità / benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro

Nell'Esercizio, la Società non ha definito con gli Amministratori Esecutivi (ivi incluso il Presidente del Consiglio di Amministrazione) accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, né ha attribuito indennità e/o altri benefici.

Essendo la società di "minori dimensioni" ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le informazioni sugli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto sono fornite solo con riferimento agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione.

1.3 Deroghe alla politica delle remunerazioni

Nel corso dell'Esercizio nessuna deroga alla politica delle remunerazioni è stata applicata dalla Società.

1.4 Eventuale applicazione di meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile

Durante l'Esercizio non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile ("*malus*", ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*").

1.5 Informazioni di confronto

Di seguito vengono fornite informazioni di confronto, a decorrere dall'esercizio 2021, tra la variazione annuale:

- della remunerazione totale (comprensiva dei compensi per le cariche assunte e per la partecipazione ai comitati) di ciascun componente degli organi di amministrazione e di controllo:

Remunerazione di ciascun componente del Consiglio di Amministrazione

Nominativo	2021	2022	2023
Duccio Neri (*)(**)	€ 463.677,12	€ 471.173,13	€ 474.279,05
Dario Neri (*)(**)	€ 537.316,31	€ 546.183,40	€ 548.793,28
Giovanni Neri (*)(**)	€ 307.320	€ 313.327,48	€ 314.755,96
Sergio G. Dompè	€ 31.830	€ 31.830	€ 31.830
Nathalie Dompè	€ 31.830	€ 31.830	€ 31.830
Guido Angelo Giovanni Guidi	€ 1.531.832	€ 31.832	€ 31.832
Marta Bavasso	€ 51.525	€ 61.830	€ 61.830
Roberto Ferraresi	€ 40.165,33	€ 48.498,67	€ 51.832
Maria Giovanna Calloni (***)	N/A	€ 34.553,33	€ 51.832
Leopoldo Zambelletti	€ 40.163,33	€ 35.163,33	€ 31.830

(*) I compensi indicati includono, per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, i seguenti importi corrisposti ai Consiglieri quali dirigenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato: (i) Duccio Neri: Euro 100.000; (ii) Dario Neri: Euro 350.000; (iii) Giovanni Neri: Euro 210.000.

(**) Al fine di fornire un raffronto uniforme, la retribuzione dei consiglieri indicati non include (i) la voce "MBO", posto che l'MBO 2021 è stato liquidato nell'esercizio 2022, e (ii) il trattamento di fine mandato, corrisposto solamente nel 2022.

(***) Il presente consigliere non risultava in carica durante l'esercizio 2021, e dunque non è possibile fornire l'informazione di confronto. Per il 2022 l'indicazione del compenso è indicato per i mesi successivi alla nomina avvenuta in data 27 aprile 2022.

Remunerazione di ciascun componente effettivo del Collegio Sindacale			
Nominativo	2021	2022	2023
Stefano Mecacci (Presidente)	€ 27.000	€ 27.000	€ 27.000
Alessandra Pinzuti (Sindaco effettivo)	€ 18.000	€ 18.000	€ 18.000
Pierluigi Matteoni (Sindaco effettivo)	€ 18.000	€ 18.000	€ 18.000

- dei risultati della Società:

Risultati della Società			
Parametro Risultati	2021	2022	2023
Ricavi operativi di esercizio	€ 4.964 migliaia	€ 27.285 migliaia	€ 24.970 migliaia
Posizione Finanziaria Netta positiva	€ 85.184 migliaia	€ 70.568 migliaia	€ 60.430 migliaia

- della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione (sono pertanto inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche diversi dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche che sono anche Amministratori):

Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno della Società		
2021	2022	2023
€ 38.482,46	€ 38.424,44	€ 37.601,78

1.6. Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente

Il Consiglio di Amministrazione e il Comitato, nella definizione della Politica di Remunerazione, hanno tenuto conto degli orientamenti espressi dagli azionisti in occasione del voto assembleare sulla seconda sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti dello scorso esercizio (voti favorevoli pari al 99,23 dei diritti di voto complessivamente rappresentati nell'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 27 aprile 2022, e voti contrari pari allo 0,76%), che hanno confermato un significativo gradimento dei soci sui compensi corrisposti dalla Società ad Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2022.

Si segnala che non sono pervenute motivazioni in merito ai voti contrari espressi nella predetta Assemblea. La Società si riserva, nell'ambito del dialogo con gli azionisti e gli altri *stakeholder* rilevanti per la Società (e pertanto anche nel corso degli incontri trimestrali funzionali a fornire aggiornamenti in merito alle attività della Società e all'andamento della stessa), di approfondire la suddetta tematica, fornendo ai predetti soggetti le motivazioni sottese ai processi decisionali adottati.

SECONDA PARTE

I compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'Esercizio sono riportati, in via analitica, nelle seguenti Tabelle.

Nelle Tabelle che seguono sono altresì riportate le partecipazioni, detenute nella Società, dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità all'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti (paragrafo 3, lettere e), f) della Relazione).

a) **TABELLA 1 di cui allo Schema n. 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti: Compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (espressi in Euro)**

Consiglio di Amministrazione dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023

NOME E COGNOME	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica dal / al	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Duccio Neri	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01.01.2023 / 31.12.2023	Bilancio al 31.12.2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				30.000 ¹								
				270.000 ⁴	-	90.000 ²	-	9.414,25 ³	1.195,54	410.609,79	11.092	-
				100.000 ⁵								
Compensi da controllate e collegate				63.669,26 ⁶	-	-	-	-	-	63.669,26	-	-
Totale				463.669,26	-	90.000	-	9.414,25	1.195,54 €	474.279,05 €	11.092	

¹ Emolumento deliberato dall'Assemblea.

² Il compenso è stato erogato nel 2023 a valere sul MBO 2022.

³ Di cui Euro 5.899,32 erogati in virtù del rapporto di amministrazione ed Euro 3.514,93 in virtù del rapporto di lavoro dipendente.

⁴ Compenso per la carica di Presidente, ex articolo 2389, comma 3, c.c.

⁵ Retribuzione fissa da lavoro dipendente.

⁶ Il compenso si riferisce alla carica di amministratore di Philochem. La somma corrisposta è stata pari a CHF 60.000, convertiti in Euro, ai meri fini della rappresentazione nella presente tabella, utilizzando il tasso di cambio al 31 dicembre 2023.

Consiglio di Amministrazione dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023

NOME E COGNOME	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica dal / al	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Dario Neri	Amministratore Delegato	01.01.2023 / 31.12.2023	Bilancio al 31.12.2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				30.000 ⁷	-	45.000 ⁸	-	12.210,37 ⁹	1.195,54	513.405,91	88.740	
				120.000 ¹⁰								
				350.000 ¹¹								
Compensi da controllate e collegate				31.834,63 ¹²	-	-	-	3.552,74	-	35.387,37	-	-
Totale				531.834,63	-	45.000	-	15.763,11	1.195,54	548.793,28	88.740	

⁷ Emolumento deliberato dall'Assemblea.

⁸ Il compenso è stato erogato nel 2023 a valere sul MBO 2022.

⁹ Di cui Euro 8.329,44 erogati in virtù del rapporto di amministrazione ed Euro 3.880,93 in virtù del rapporto di lavoro dipendente.

¹⁰ Compenso per la carica di Amministratore Delegato, ex articolo 2389, comma 3, c.c.

¹¹ Retribuzione fissa da lavoro dipendente.

¹² Il compenso si riferisce alla carica di amministratore di Philochem. La somma corrisposta è stata pari a CHF 30.000, convertiti in Euro, ai meri fini della rappresentazione nella presente tabella, utilizzando il tasso di cambio al 31 dicembre 2023.

Consiglio di Amministrazione dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023

NOME E COGNOME	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica dal / al	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Giovanni Neri	Amministratore Esecutivo	01.01.2023 / 31.12.2023	Bilancio al 31.12.2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				30.000 ¹³	-	18.000 ¹⁴	-	13.533,9 ¹⁵	1.221,99	314.755,96	7.395	
				60.000 ¹⁶								
				210.000 ¹⁷								
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				300.000	-	18.000	-	13.533,97	1.221,99	314.755,96	7.395	

¹³ Emolumento deliberato dall'Assemblea.

¹⁴ Il compenso è stato erogato nel 2023 a valere sul MBO 2022.

¹⁵ Di cui Euro 10.496,04 erogati in virtù del rapporto di amministrazione e Euro 3.037,93 in virtù del rapporto dipendente.

¹⁶ Compenso per la carica di Consigliere Esecutivo, ex articolo 2389, comma 3, c.c.

¹⁷ Retribuzione fissa da lavoro dipendente.

Consiglio di Amministrazione dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023

NOME E COGNOME	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica dal / al	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Sergio G. Dompè	Consigliere	01.01.2023 / 31.12.2023	Bilancio al 31.12.2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				30.000 ¹⁸	-	-	-	1.830	-	31.830	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				30.000	-	-	-	1.830	-	31.830	-	-
Nathalie Dompè	Consigliere	01.01.2023 / 31.12.2023	Bilancio al 31.12.2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				30.000 ¹⁹	-	-	-	1.830	-	31.830	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				30.000	-	-	-	1.830	-	31.830	-	-

¹⁸ Emolumento deliberato dall'Assemblea.

¹⁹ Emolumento deliberato dall'Assemblea.

Consiglio di Amministrazione dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023

NOME E COGNOME	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica dal / al	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Leopoldo Zambelletti	Consigliere	01.01.2023 / 31.12.2023	Bilancio al 31.12.2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				30.000 ²⁰	-	-	-	1.830	-	31.830	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				30.000	-	-	-	1.830	-	31.830	-	-
Guido Guidi	Consigliere	01.01.2023 / 31.12.2023	Bilancio al 31.12.2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				30.000 ²¹	-	-	-	-	1.832	31.832	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				30.000	-	-	-	-	1.832	31.832	-	-

²⁰ Emolumento deliberato dall'Assemblea.

²¹ Emolumento deliberato dall'Assemblea.

Consiglio di Amministrazione dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023

NOME E COGNOME	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica dal / al	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Marta Bavasso	Consigliere indipendente	01.01.2023 31.12.2023	Bilancio al 31.12.2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				30.000 ²²	30.000	-	-	1.830		61.830	-	-
Compensi da controllate e collegate				-		-	-	-		-	-	
Totale				30.000	30.000	-	-	1.830		61.830	-	
Roberto Ferraresi	Consigliere indipendente	01.01.2023 / 31.12.2023	Bilancio al 31.12.2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				30.000 ²³	20.000	-	-	-	1.832	51.832	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				30.000	20.000	-	-	-	1.832	51.832	-	-

²² Emolumento deliberato dall'Assemblea.

²³ Emolumento deliberato dall'Assemblea.

Consiglio di Amministrazione dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023

NOME E COGNOME	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica dal / al	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Giovanna Maria Calloni	Consigliere	01.01.2023 / 31.12.2023	Bilancio al 31.12.2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				30.000 ²⁴	20.000	-	-	-	1.832	51.832	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				30.000	20.000	-	-	-	1.832	51.832	-	-

*** **

²⁴ Emolumento deliberato dall'Assemblea.

Collegio Sindacale dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023

NOME E COGNOME	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica dal / al	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Stefano Mecacci	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2023 / 31.12.2023	Bilancio al 31.12.2023	27.000	-	-	-	-	-	27.000	-	-
Alessandra Pinzuti	Sindaco Effettivo	01.01.2023 / 31.12.2023	Bilancio al 31.12.2023	18.000	-	-	-	-	-	18.000	-	-
Pierluigi Matteoni	Sindaco Effettivo	01.01.2023 / 31.12.2023	Bilancio al 31.12.2023	18.000	-	-	-	-	-	18.000	-	-

*** **

Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ulteriori rispetto a quelli che sono anche Amministratori) dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023

Categoria	Periodo per cui è stata ricoperta la carica dal / al	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 6)	01.01.2023 / 31.12.2023										
Compensi nella società che redige il bilancio		N/A	633.801,98	-	47.307,70	-	38.289,96	8.435,25	727.834,89	45.290	17.084,44 ²⁵
Compensi da controllate e collegate		N/A	31.834,63	-	-	-	-	-	31.834,63	-	-
Totale			665.636,61		47.307,70	-	38.289,96	8.435,25	759.669,52	45.290	17.084,44

²⁵ Tale importo rappresenta il valore delle ferie e della tredicesima residue, e pertanto liquidate, relativamente a un Dirigente con Responsabilità Strategiche cessato nel corso del 2023.

b) TABELLA 2 di cui allo Schema n. 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti: *Stock-option* assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Considerata l'assenza di piani di incentivazione basati su *stock option*, la Società non ha compilato la relativa Tabella.

**** *** ****

c) **TABELLA 3A** di cui allo Schema n. 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'Esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'Esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'Esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'Esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>
Duccio Neri	Presidente del CdA												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Grant 2024-2026 (31 maggio 2021)	-	-	45.000 <i>units</i>	404.876	1° dicembre 2023 – 30 novembre 2026	1° dicembre 2023	18,25(*)	-	-	-	11.092
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		-	-	-		404.876	-	-	-	-	-	-	11.092

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'Esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'Esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'Esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'Esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>
Dario Neri	Amministratore Delegato												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Grant 2024-2026 (31 maggio 2021)	-	-	360.000 <i>units</i>	3.239.010	1° dicembre 2023 – 30 novembre 2026	1° dicembre 2023	18,25(*)	-	-	-	88.740
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		-	-	-		3.239.010	-	-	-	-	-	-	88.740
Giovanni Neri	Amministratore Delegato												

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'Esercizio				Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'Esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'Esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'Esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Grant 2024-2026 (31 maggio 2021)	-	-	30.000 <i>units</i>	269.918	1° dicembre 2023 – 30 novembre 2026	1° dicembre 2023	18,25(*)	-	-	-	7.395
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		-	-	-		269.918	-	-	-	-	-	-	7.395
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche													

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'Esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'Esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'Esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'Esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Grant 2024-2026	20.000 <i>units</i>	28 settembre 2021 – 27 settembre 2024	46.000	376.025	1 dicembre 2023 – 30 novembre 2026	1° dicembre 2023	18,25(*)	-	-	-	45.290
		(31 maggio 2021)	20.000 <i>units</i>	1 novembre 2022 – 31 ottobre 2025									
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		-	-	-	-	376.025	-	-	-	-	-	-	45.290

(*) Il *fair value* (unitario) pari a Euro 18,25 deriva dalla attualizzazione del valore della singola *unit* alla data di assegnazione, prendendo in considerazione le percentuali di raggiungimento dei *gate* aziendali e dei *gate* personali alla data di assegnazione.

*** ** *

d) TABELLA 3B di cui allo Schema n. 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nella seguente tabella sono rappresentati (i) i compensi erogati nel corso dell'Esercizio 2023 a valere sul piano di incentivazione a breve termine c.d. *management by objectives* - MBO relativo al 2022 e (ii) gli importi massimi eventualmente erogabili, nel corso del 2024, a valere sul piano di incentivazione a breve termine c.d. *management by objectives* - MBO relativo al 2023.

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Duccio Neri	Presidente del Consiglio di Amministrazione								
(I) Compensi redige il bilancio	nella società che	MBO 2022 (deliberato in data 12 maggio 2022)	-	-	-	-	90.000	-	-
		MBO 2023 (deliberato in data 12 maggio 2023)	-	90.000 ²⁶	-	-	-	-	-
(II) Compensi collegate	da controllate e	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	90.000	-	-	90.000	-	-

²⁶ L'MBO 2023, assegnato in data 12 maggio 2023, sarà eventualmente erogato nel corso del 2024, successivamente all'approvazione del bilancio annuale di riferimento da parte dell'Assemblea, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte del Comitato Nomine e Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione stesso. L'importo indicato rappresenta l'importo massimo erogabile in caso di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi di *performance*.

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Dario Neri	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2022 (deliberato in data 12 maggio 2022)	-	-	-	-	45.000	-	-
		MBO 2023 (deliberato in data 12 maggio 2023)	-	45.000 ²⁷		-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	45.000	-	-	45.000	-	-
Giovanni Neri	Amministratore Esecutivo								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2022 (deliberato in data 12 maggio 2022)	-	-	-	-	18.000	-	-

²⁷ L'MBO 2023, assegnato in data 12 maggio 2023, sarà eventualmente erogato nel corso del 2024, successivamente all'approvazione del bilancio annuale di riferimento da parte dell'Assemblea, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte del Comitato Nomine e Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione stesso. L'importo indicato rappresenta l'importo massimo erogabile in caso di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi di *performance*.

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
		MBO 2023 (deliberato in data 12 maggio 2023)	-	18.000 ²⁸		-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	18.000	-	-	18.000	-	-
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche									
(I) Compensi che redige il bilancio	nella società	MBO 2023 (deliberato in data 12 maggio 2023)	-	39.600 ²⁹					
(II) Compensi e collegate	da controllate	-	-						

²⁸ L'MBO 2023, assegnato in data 12 maggio 2023, sarà eventualmente erogato nel corso del 2024, successivamente all'approvazione del bilancio annuale di riferimento da parte dell'Assemblea, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte del Comitato Nomine e Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione stesso. L'importo indicato rappresenta l'importo massimo erogabile in caso di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi di *performance*.

²⁹ L'MBO 2023, assegnato in data 12 maggio 2023, sarà eventualmente erogato nel corso del 2024, successivamente all'approvazione del bilancio annuale di riferimento da parte dell'Assemblea, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte del Comitato Nomine e Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione stesso. L'importo indicato rappresenta l'importo massimo erogabile in caso di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi di *performance*.

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(III) Totale				39.600					

** *** **

e) TABELLA 1 di cui allo Schema n. 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali

Di seguito sono indicate le partecipazioni detenute nella Società dagli Amministratori e dai Sindaci, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi membri degli organi di amministrazione e di controllo. Nel corso dell'Esercizio, la Società non impiegava tra il proprio personale direttori generali.

NOME E COGNOME	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine esercizio 2022	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute a fine esercizio 2023
Duccio Neri	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Philogen S.p.A. (per il tramite di Nerbio S.r.l. ³⁰)	5.565.532	-	-	5.565.532
Dario Neri	Amministratore Delegato	Philogen S.p.A. (per il tramite di Nerbio S.r.l. ³¹)	5.565.532	-	-	5.565.532
Giovanni Neri	Amministratore Esecutivo	Philogen S.p.A. (per il tramite di Nerbio S.r.l. ³²)	5.532.205	-	-	5.532.205
Sergio G. Dompè	Consigliere	Philogen S.p.A. (per il tramite della Dompè Holdings S.r.l. ³³)	12.660.468	-	-	12.660.468

³⁰ Duccio Neri detiene il 28,6% del capitale sociale di Nerbio S.r.l. e 1/3 del capitale sociale di La Lizza S.r.l., che a sua volta detiene il 14,4% del capitale sociale di Nerbio S.r.l.

³¹ Dario Neri detiene il 28,6% del capitale sociale di Nerbio S.r.l. e 1/3 del capitale sociale di La Lizza S.r.l., che a sua volta detiene il 14,4% del capitale sociale di Nerbio S.r.l.

³² Giovanni Neri detiene il 28,4% del capitale sociale di Nerbio S.r.l. e 1/3 del capitale sociale di La Lizza S.r.l., che a sua volta detiene il 14,4% del capitale sociale di Nerbio S.r.l.

³³ Sergio Dompè detiene il 100% del capitale sociale di Dompè Holdings S.r.l.

** *** **

f) TABELLA 2 di cui allo Schema n. 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Considerata l'assenza di partecipazioni nella Società detenute dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (diversi da quelli che sono anche Amministratori), la Società non ha compilato la relativa Tabella.

3. TABELLA 1 DI CUI ALLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO EMITTENTI: ATTUAZIONE DEI PIANI DI INCENTIVAZIONE

Nome e cognome o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>Sezione 1</u>						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato delle azioni Philogen all'assegnazione delle <i>units</i>	Periodo di <i>vesting</i>
Duccio Neri	Presidente del CdA	31 maggio 2021	<i>Units</i> che danno diritto a ricevere gratuitamente azioni ordinarie Philogen al termine di un periodo di <i>performance</i> triennale, in base al raggiungimento di determinati obiettivi di <i>performance</i> , nel rapporto di 1 azione per 1 <i>unit</i> .	45.000	CdA 6 novembre 2023 CpR 7 novembre 2023	Attribuzione gratuita	18,25	1° dicembre 2023 – 30 novembre 2026
Dario Neri	Amministratore Delegato	31 maggio 2021	<i>Units</i> che danno diritto a ricevere gratuitamente azioni ordinarie Philogen al termine di un periodo di <i>performance</i> triennale, in base al raggiungimento di determinati obiettivi di <i>performance</i> , nel rapporto di 1 azione per 1 <i>unit</i> .	360.000	CdA 6 novembre 2023 CpR 7 novembre 2023	Attribuzione gratuita	18,25	1° dicembre 2023 – 30 novembre 2026

Nome e cognome o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>Sezione 1</u>						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato delle azioni Philogen all'assegnazione delle <i>units</i>	Periodo di <i>vesting</i>
Giovanni Neri	Amministratore Esecutivo	31 maggio 2021	<i>Units</i> che danno diritto a ricevere gratuitamente azioni ordinarie Philogen al termine di un periodo di <i>performance</i> triennale, in base al raggiungimento di determinati obiettivi di <i>performance</i> , nel rapporto di 1 azione per 1 <i>unit</i> .	30.000	CdA 6 novembre 2023 CpR 7 novembre 2023	Attribuzione gratuita	18,25	1° dicembre 2023 – 30 novembre 2026
Note: Duccio Neri, Dario Neri e Giovanni Neri sono stati assegnatari delle <i>units</i> nella loro qualità di Dirigenti con Responsabilità Strategiche.								
Altri dirigenti con Responsabilità Strategiche – Philogen S.p.A.	N/A	31 maggio 2021	<i>Units</i> che danno diritto a ricevere gratuitamente azioni ordinarie Philogen al termine di un periodo di <i>performance</i> triennale, in base al raggiungimento di determinati obiettivi di <i>performance</i> , nel rapporto di 1 azione per 1 <i>unit</i> .	20.000	CdA 28 settembre 2021 CpR 27 settembre 2021	Attribuzione gratuita	13,34	28 settembre 2021 – 27 settembre 2024
				20.000	CdA 11 ottobre 2022 CpR 5 ottobre 2022		13,82	1° novembre 2022 – 31 ottobre 2025

Nome e cognome o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>Sezione 1</u>						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato delle azioni Philogen all'assegnazione delle <i>units</i>	Periodo di <i>vesting</i>
				46.000	CdA 7 novembre 2023 CpR 6 novembre 2023		18,25	1° dicembre 2023 – 30 novembre 2026
Dirigenti Philochem A.G. (società controllata)	N/A	31 maggio 2021	<i>Units</i> che danno diritto a ricevere azioni ordinarie Philogen al termine di un periodo di <i>performance</i> triennale, in base al raggiungimento di determinati obiettivi di <i>performance</i> , nel rapporto di 1 azione per 1 <i>unit</i> .	50.000	CdA 28 settembre 2021 CpR 27 settembre 2021	Attribuzione gratuita	13,34	28 settembre 2021 – 27 settembre 2024
				50.000	CdA 11 ottobre 2022 CpR 5 ottobre 2022		13,82	1° novembre 2022 – 31 ottobre 2025
				50.000	CdA 7 novembre 2023 CpR 6 novembre 2023		18,25	1° dicembre 2023 – 30 novembre 2026

Nome e cognome o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>Sezione 1</u>						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato delle azioni Philogen all'assegnazione delle <i>units</i>	Periodo di <i>vesting</i>
Dipendenti chiave Gruppo Philogen	N/A	31 maggio 2021	<i>Units</i> che danno diritto a ricevere azioni ordinarie Philogen al termine di un periodo di <i>performance</i> triennale, in base al raggiungimento di determinati obiettivi di <i>performance</i> , nel rapporto di 1 azione per 1 <i>unit</i> .	51.000 ³⁴	CdA 28 settembre 2021 CpR 27 settembre 2021	Attribuzione gratuita	13,34	28 settembre 2021 – 27 settembre 2024
				60.000 ³⁵	CdA 11 ottobre 2022 CpR 5 ottobre 2022		13,82	1° novembre 2022 – 31 ottobre 2025
				88.000	CdA 7 novembre 2023 CpR 6 novembre 2023		18,25	1° dicembre 2023 – 30 novembre 2026

³⁴ Tale numero non include le *units* in precedenza assegnate a dipendenti con i quali il rapporto di lavoro è cessato e che hanno pertanto perso il diritto all'attribuzione delle azioni.

³⁵ Tale numero non include le *units* in precedenza assegnate a dipendenti con i quali il rapporto di lavoro è cessato e che hanno pertanto perso il diritto all'attribuzione delle azioni.

** *** **

Siena, 27 marzo 2024

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente Duccio Neri