

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

- ESERCIZIO 2020 -

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

31 maggio 2021

in unica convocazione

approvata dal Consiglio di Amministrazione di Philogen S.p.A. in data 27 aprile 2021

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	9
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	9
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	10
G) POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI	14
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	14
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.....	14
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.....	15
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> ”) 15	
L) INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE.....	16
M) POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	16

N)	INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	17
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.)	17
P)	EVENTUALI POLITICHE RETRIBUTIVE UTILIZZATE COME RIFERIMENTO.....	17
Q)	GLI ELEMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZA ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE E LE RELATIVE CONDIZIONI PROCEDURALI	17
R)	CRITERI DI DETERMINAZIONE DEL COMPENSO DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	18
2.	SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2020 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE	19
3.	TABELLE.....	23
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)	23
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 31	
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	32
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.....	33
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	34
F)	TABELLA 2 DI CUI ALLO SCHEMA N. 7-TER DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO EMITTENTI: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	35
4.	PIANI DI COMPENSI AI SENSI DELL'ART. 114-BIS DEL TUF.....	35

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 aprile 2021 dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, ed è stata previamente esaminata dal Comitato Nomine e Remunerazione, che ha espresso sulla stessa parere favorevole, e viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il **31 maggio 2021, in unica convocazione**, per approvare, tra l'altro, il bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2020.

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”.*

Si segnala che nella Sezione II non viene illustrato come la Società abbia tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della relazione, secondo quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 4, lett. b-bis) del TUF, in quanto la quotazione della Società è intervenuta il 3 marzo 2021 e nel corso del 2020 la Società non era tenuta a sottoporre al voto dell'Assemblea la relazione ex art. 123-ter del TUF.

La Relazione include, altresì, (i) le tabelle relative ai compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'Esercizio; e (ii) la tabella relativa alle partecipazioni nell'Emittente detenute dai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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 Meeting*”) 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: (i) l’Amministratore Delegato della Società; (ii) il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società o di una società controllata avente rilevanza strategica, quando gli siano attribuite deleghe nella gestione o nell’elaborazione delle strategie aziendali; (iii) gli amministratori che sono destinatari di deleghe gestionali e/o ricoprono incarichi direttivi nella Società o in una società controllata avente rilevanza strategica, ovvero nella società controllante quando l’incarico riguardi anche la Società.

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

Amministratori Non Esecutivi: gli amministratori della Società 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, con applicazione a partire dal 1° gennaio 2021;

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 16 dicembre 2020, con efficacia alla Data di Avvio delle Negoziazioni;

Comitato o Comitato Nomine e Remunerazione: il “*Comitato Nomine e Remunerazione*” istituito dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 16 dicembre 2020 ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 del Codice di Corporate Governance, con efficacia alla Data di Avvio delle Negoziazioni;

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 MTA (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 (2020).

Gruppo: il gruppo facente capo all'Emittente;

MTA: il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.;

Piano di Stock Grant 2024-2026 o Piano: il piano di incentivazione *ex art. 114-bis* TUF denominato "*Piano di Stock Grant 2024-2026*", sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 31 maggio 2021 e illustrato nel documento informativo disponibile sul Sito Internet nella sezione "*Governance/Shareholders Meeting*";

Politica di Remunerazione: 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/Documents&Procedures*";

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;
- approva, con efficacia non vincolante, ai sensi dell'articolo 123-ter, commi 4 e 6, del TUF, la seconda sezione della relazione sulla remunerazione;
- riceve adeguata informativa dal Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione delle politiche retributive;
- delibera sugli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, 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 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 eventuali 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 per la Remunerazione;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della

Politica per la Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati;

- presenta proposte o esprimere 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 per la Remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

inoltre, la Procedura OPC adottata dal Consiglio di Amministrazione affida al Comitato per la 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 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 16 dicembre 2020, il Consiglio di Amministrazione ha istituito al suo interno, con efficacia alla Data di Avvio delle Negoziazioni, 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, con funzioni di Presidente), Roberto Marsella (Amministratore Indipendente) e Leopoldo Zambelletti (Amministratore Non Esecutivo). L'Amministratore Indipendente Roberto Marsella è stato ritenuto in possesso di una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Durante le riunioni del Comitato, di cui viene redatto apposito verbale, i lavori sono coordinati dal Presidente del medesimo.

Si segnala che il Comitato Nomine e Remunerazioni, nell'esercizio delle proprie attribuzioni e in coerenza con il Codice di Corporate Governance, ha espresso parere positivo sulla struttura e i contenuti della Politica di Remunerazione, nonché sulla Relazione medesima.

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 da tale 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 di breve termine e/o medio-lungo termine, a seconda del caso) 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.

Si segnala che non vengono qui descritti i cambiamenti rispetto alla Politica di Remunerazione da ultimo sottoposta all'Assemblea, in quanto la quotazione della Società è intervenuta il 3 marzo 2021 e nel corso del 2020 la Società non era tenuta a sottoporre al voto dell'Assemblea la relazione *ex art. 123-ter* del TUF, la cui

prima sezione illustra la Politica di Remunerazione.

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 i tre Amministratori Esecutivi, il sistema retributivo della Società si articola in una componente fissa e una variabile, commisurata agli obiettivi e alle strategie della Società. In particolare, per la componente variabile (MBO) sono stati stabiliti dei criteri chiari, esaustivi e differenziati per il riconoscimento della stessa, basati su predefiniti obiettivi quantitativi annuali. Tale componente viene erogata annualmente successivamente all'approvazione del progetto di bilancio annuale di riferimento da parte del Consiglio di Amministrazione, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

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, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione (ovvero previo parere da parte di quest'ultimo) e sentito il parere del Collegio Sindacale.

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

Alla data della presente Relazione, la Società annovera tra il proprio personale sei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, tra cui i tre Amministratori Esecutivi. Per i restanti tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche (diversi dagli Amministratori Esecutivi), è prevista una remunerazione fissa annua; in aggiunta, gli stessi possono essere individuati quali beneficiari del Piano di *Stock Grant* 2024-2026 di cui appresso.

In data 27 aprile 2021, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti il Piano di *Stock Grant* 2024-2026 destinato a dipendenti del Gruppo – che saranno individuati nominativamente dal Consiglio di Amministrazione – tra cui i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Nello spirito della Politica di Remunerazione, il Piano di *Stock Grant* 2024-2026 è finalizzato a trattenere le risorse chiave, 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. Per dettagli sul Piano si rinvia al documento informativo disponibile sul Sito Internet nella sezione "*Governance/Shareholders Meeting*".

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) 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 è determinata 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: MBO

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 dei seguenti obiettivi di *performance* (non finanziari, ad eccezione di uno):

- PFN e/o *Cash & cash equivalent* come da *business plan* approvato;
- rispetto della disciplina in materia di tutela di dati personali, con particolare riguardo all'assenza di contestazioni da parte dei dipendenti;
- sottoscrizione di contratti di *joint venture*, contratti di R&D e contratti di licenza;
- sottoscrizione di contratti di finanziamento nell'ambito di progetti europei o nazionali;
- inserimento di nuovi prodotti nella *pipeline* del Gruppo;
- arruolamento di nuovi pazienti negli studi condotti dal Gruppo;
- apertura di nuovi centri clinici per condurre le sperimentazioni;
- sottoscrizione di nuovi contratti di collaborazione finalizzati alla licenza dei prodotti;
- deposito di domande di brevetto;
- concessione di nuovi brevetti;
- mancata revoca del brevetto europeo a cui NuEvolution ha fatto opposizione.

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

Si evidenzia che:

- non sono previsti *gate* di accesso al sistema incentivante; e
- non sono previsti incrementi del compenso massimo percepibile nel caso in cui il *target* venisse superato (*overperformance*)
- 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 progetto di bilancio annuale di riferimento da parte del Consiglio di Amministrazione, 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 di ciascuno degli Amministratori Esecutivi è pari al 30% per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per l'Amministratore Delegato, mentre è pari al 20% per l'altro Amministratore Esecutivo.

1.3. *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 del Comitato Nomine e Remunerazione (ovvero su proposta di quest'ultimo).

3.1. *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**

Alla data della presente Relazione, la Società impiega sei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, di cui tre sono anche Amministratori Esecutivi.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone di:

- a) una componente fissa annua (c.d. RAL);
- b) una componente variabile di medio-lungo periodo, ove il Dirigente con Responsabilità Strategiche sia individuato quale beneficiario del Piano di Stock Grant 2024-2026;
- c) 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 medio-lungo periodo (Piano di Stock Grant 2024-2026)*

In data 27 aprile 2021, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti il Piano di Stock Grant 2024-2026 destinato a dipendenti del Gruppo, tra cui i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Piano si articola in tre cicli (2021, 2022 e 2023), ciascuno avente durata triennale. Ogni singolo ciclo del Piano 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 unitamente ai connessi *target*.

Per quanto in particolare riguarda gli obiettivi di *performance* cui è condizionata l'attribuzione delle azioni Philogen, il Piano sottoposto all'Assemblea 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*.

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 <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 è pari a 877.286. In particolare, a servizio del Piano potranno essere utilizzate, a discrezione del Consiglio di Amministrazione, (a) azioni ordinarie rivenienti da un aumento del capitale a titolo gratuito, e/o (b) previa autorizzazione assembleare ai sensi e per gli effetti degli articoli 2357 e seguenti c.c., azioni proprie di cui la Società abbia acquisito la titolarità.

Ai fini di cui alla lettera (a) che precede, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti convocata per il 31 maggio 2021, in unica convocazione, la proposta di aumentare gratuitamente il capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del codice civile, in una o più volte, fino a un importo massimo pari a Euro 123.794, da imputarsi integralmente a capitale sociale, mediante l'emissione di massime n. 877.286 nuove azioni ordinarie prive di indicazione del valore nominale espresso e a godimento regolare, a servizio del Piano.

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.

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

3.3. *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.

La visione strategica aziendale è basata sui seguenti principi di sostenibilità:

- rispondere in maniera efficace ai bisogni e alle necessità mediche dei pazienti per migliorarne la salute;
- focalizzare gli sforzi aziendali nelle attività di ricerca e sviluppo di prodotti oncologici, promuovendo il progresso scientifico;
- assicurare la fornitura regolare e l'alta qualità dei prodotti sperimentali che la Società fornisce ai pazienti;
- favorire lo sviluppo professionale e personale dei dipendenti ed il loro benessere
- proteggere il pianeta e minimizzare gli impatti prodotti dalle attività aziendali
- garantire un luogo sicuro e sano per i dipendenti

Anche sulla base dei predetti principi di sostenibilità sono stati declinati gli obiettivi di performance del MBO e del Piano di Stock Grant 2024-2026.

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 il MBO e il Piano di Stock Grant 2024-2026, si evidenzia quanto segue.

In relazione al MBO, il diritto alla corresponsione del *bonus* maturerà successivamente all'approvazione del progetto di bilancio annuale di riferimento da parte del Consiglio di Amministrazione, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

In relazione al Piano di Stock Grant 2024-2026, il diritto all'attribuzione delle azioni maturerà allo scadere del *vesting period* triennale (decorrente dalla data di assegnazione delle *units*) previsto per ciascun ciclo in cui il Piano si articola, a condizione che siano raggiunti gli obiettivi di *performance* aziendali e individuali.

Non sono previsti meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile, fatto salvo quanto previsto nell'ambito del Piano di *Stock Grant* 2024-2026 in caso di cessazione del rapporto di lavoro (si veda, al riguardo, quanto nel dettaglio riportato nel documento informativo disponibile sul Sito Internet nella sezione "*Governance/Shareholders Meeting*").

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. 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.

Per ulteriori dettagli, si rinvia al documento informativo disponibile sul Sito Internet nella sezione "*Governance/Shareholders Meeting*".

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 quelli indicati 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.

In data 7 maggio 2019, l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato, *inter alia*, che ai membri del Consiglio di Amministrazione con deleghe operative verrà attribuito un trattamento di fine mandato che sarà stanziato annualmente per un importo pari a 1/12 del compenso annuo.

Per quanto riguarda gli effetti della cessazione del rapporto sulle *units* di cui al Piano di *Stock Grant* 2024-2026, si rinvia al documento informativo disponibile sul Sito Internet nella sezione “*Governance/Shareholders Meeting*”.

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.

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 alla Politica di Remunerazione, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF, applicando la Procedura OPC (nonostante il caso di esclusione ivi previsto relativamente alle decisioni in materia di remunerazione). La deroga è temporanea e deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione.

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 imprevedibili, 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 ha preso 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 di ciascun 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 PERCEPITI NELL’ESERCIZIO 2020 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

La Sezione II, articolata in due Parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo della Società percepiti nell’Esercizio. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche le informazioni sono fornite a livello aggregato non essendoci 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. Nel corso dell’Esercizio, la Società non impiegava tra il proprio personale direttori generali.

a) Parte prima – Voci che compongono la remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è stato nominato prima della Data di Avvio delle Negoziazioni 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 2021.

La nomina del Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è avvenuta come segue:

- in data 7 maggio 2019, l’Assemblea ordinaria della Società ha nominato un Consiglio di Amministrazione composto da nove membri (Duccio Neri, Dario Neri, Giovanni Neri, Sergio G. Dompè, Nathalie Dompè, Leopoldo Zambelletti, Guido Guidi, Roberto Marsella e Roberto Ferraresi), che rimarranno in carica fino all’approvazione del bilancio della Società relativo all’esercizio che sarà chiuso al 31 dicembre 2021;
- in data 16 dicembre 2020, l’Assemblea ordinaria della Società – con efficacia subordinata alla Data di Avvio delle Negoziazioni – ha esteso a dieci il numero degli amministratori, integrando la composizione del Consiglio di Amministrazione con la nomina di Marta Bavasso; anche quest’ultima rimarrà in carica fino all’approvazione del bilancio della Società relativo all’esercizio che sarà chiuso al 31 dicembre 2021.

In data 7 maggio 2019, l’Assemblea degli Azionisti ha deliberato (i) di attribuire a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione un compenso annuo di complessivi Euro 30.000 (trentamila), (ii) che tutti i membri del Consiglio di Amministrazione beneficeranno di una polizza sanitaria stipulata dalla società e che, in caso di rinuncia esplicita alla stessa, sarà corrisposto il controvalore in denaro, e (iii) che ai membri del Consiglio di Amministrazione con deleghe operative verrà attribuito un trattamento di fine mandato che sarà stanziato annualmente per un importo pari a 1/12 del compenso annuo.

In data 5 ottobre 2020, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire all’Amministratore Delegato Dario Neri un emolumento annuo lordo pari a Euro 500.000 (cinquecentomila), per la carica di co-CEO e presidente del *Scientific Advisory Board*.

In data 13 maggio 2019, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Duccio Neri, un compenso fisso pari ad Euro 250.000 (duecentocinquantamila), ulteriore rispetto all’emolumento annuo attribuito dall’Assemblea.

In pari data il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire all’Amministratore Esecutivo, Giovanni Neri, un compenso fisso pari ad Euro 170.000 (centosettantamila), ulteriore rispetto all’emolumento annuo attribuito dall’Assemblea.

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

- (a) con riferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Duccio Neri, di (i) 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 (centomila), e di (ii) incrementare la componente fissa del suo compenso annuale quale Presidente esecutivo a Euro 300.000 (trecentomila);
- (b) con riferimento all'Amministratore Delegato, Dario Neri, di (i) 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 (trecentocinquantamila), e di (ii) rideterminare la componente fissa del suo compenso annuale quale Amministratore Delegato a Euro 150.000 (centocinquantamila);
- (c) con riferimento all'Amministratore Esecutivo, Giovanni Neri, di (i) 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 (duecentodiecimila), e di (ii) rideterminare la componente fissa del suo compenso annuale quale Amministratore Esecutivo a Euro 90.000 (novantamila);
- (d) l'approvazione a favore dell'Amministratore Delegato Dario Neri, del Presidente esecutivo Duccio Neri e dell'Amministratore Esecutivo Giovanni Neri, delle linee guida di un piano di incentivazione monetaria annuale MBO a partire dal 1° gennaio 2021.

Nel corso dell'Esercizio, Duccio Neri e Dario Neri hanno inoltre percepito anche un compenso pari a, rispettivamente, CHF 60.000 e CHF 16.250, in relazione al ruolo di amministratore delegato e consigliere esecutivo della controllata Philochem AG.

Relativamente al Consigliere Guido Guidi, in data 25 novembre 2020, quest'ultimo ha sottoscritto con l'Emittente un accordo ai sensi del quale, in caso, *inter alia*, di quotazione dell'Emittente entro il 31 dicembre 2021, quest'ultimo avrebbe potuto riconoscere allo stesso Guidi una gratifica correlata alla qualità e quantità dell'attività svolta a favore della Società pari ad Euro 1.500.000 (un milione cinquecento mila), interamente in denaro o in parte in denaro e in parte in azioni Philogen. Essendosi verificata la quotazione, la gratifica è stata corrisposta nel marzo 2021.

Con riferimento ai comitati endoconsiliari, si evidenzia che, in data 16 dicembre 2020, il Consiglio di Amministrazione ha istituito, con efficacia dalla Data di Avvio delle Negoziazioni, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e il Comitato Nomine e Remunerazione, altresì deliberando, a favore dei componenti di tali Comitati, i seguenti emolumenti (aggiuntivi 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 (quindicimila) annui, oltre al rimborso delle spese;
 - Roberto Ferraresi: Euro 10.000,00 (diecimila) annui, oltre al rimborso delle spese;
 - Roberto Marsella: Euro 10.000 (diecimila/00) annui, oltre al rimborso delle spese;
- ii) quanto al Comitato Nomine e Remunerazione:
 - Marta Bavasso (Presidente): Euro 15.000 (quindicimila) annui;

- Leopoldo Zambelletti: Euro 10.000 (diecimila) annui, oltre al rimborso delle spese;
- Roberto Marsella: Euro 10.000 (diecimila) annui, oltre al rimborso delle spese.

Con riferimento al Collegio Sindacale, lo stesso è stato nominato prima della Data di Avvio delle Negoziazioni 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 2023.

Sulla composizione del Collegio Sindacale, si segnala che, in data 7 maggio 2019, l'Assemblea ha nominato un Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi (Stefano Mecacci, in qualità di Presidente, Marco Tanini e Pierluigi Matteoni) e due membri supplenti (Antonella Candelieri e Enrico De Bernardi), determinando – per ciascun anno e sino alla scadenza dell'incarico – in Euro 15.000,00 (quindicimila) il compenso lordo annuo dei Sindaci effettivi e in Euro 22.500 (ventiduemilacinquecento) il compenso annuo lordo del Presidente del Collegio sindacale.

Per completezza informativa, si segnala che, in data 16 dicembre 2020, i componenti del Collegio Sindacale hanno rassegnato le proprie dimissioni dalla carica con efficacia a partire dalla Data di Avvio delle Negoziazioni; in pari data, l'Assemblea ha nominato, con efficacia dalla Data di Avvio delle Negoziazioni, un nuovo Collegio Sindacale, per un periodo di 3 esercizi, fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023, stabilendo il compenso annuo lordo del Collegio Sindacale in complessivi Euro 63.000 annui, di cui Euro 27.000 per il Presidente ed Euro 18.000 per ciascun Sindaco effettivo.

Si evidenzia che il dott. Marco Tanini, che ha ricoperto il ruolo di Sindaco effettivo fino alla Data di Avvio delle Negoziazioni, è altresì membro dell'Organismo di Vigilanza della Società (nominato in data 13 maggio 2019 per il triennio 2019-2021), e a favore del medesimo è stato determinato un compenso annuo complessivo di Euro 5.000 (cinquemila).

Si segnala che, con riferimento all'Esercizio:

- la Società non aveva adottato formalmente una politica di remunerazione, in quanto, essendo la quotazione intervenuta il 3 marzo 2021, la Società non era tenuta a sottoporre al voto dell'Assemblea una politica di remunerazione; pertanto, non viene qui evidenziata la conformità dei compensi di cui sopra con la politica, né vengono fornite informazioni su come la Società abbia tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea sulla seconda sezione della relazione dell'esercizio precedente;
- non sono stati erogate componenti variabili di breve periodo né sono state assegnati strumenti finanziari non essendo in essere piani di incentivazione;
- non sono state attribuite indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- non essendo stata approvata dall'Assemblea una politica di remunerazione, non sono state applicate deroghe alla stessa;
- non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*");
- essendo la quotazione intervenuta il 3 marzo 2021, non sono fornite le informazioni di confronto indicate nel paragrafo 1.5 della prima parte della sezione II dello Schema n. 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

b) Parte seconda – Tabelle

I compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2020 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).

3. TABELLE

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 2020 al 31 dicembre 2020

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	01.01.2020	Bilancio al 31.12.2021										
		31.12.2020											
Compensi nella società che redige il bilancio				(i)	30.000	-	-	-	5.918	-	285.918	-	-
				(iv)	250.000	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate				56.059,05		-	-	-	-	-	56.059,05	-	-
Totale				336.059,05		-	-	-	5.918	-	341.977,05	-	-

Consiglio di Amministrazione dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020

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	01.01.2020	Bilancio al 31.12.2021										
		31.12.2020											
Compensi nella società che redige il bilancio				(i)	30.000	167.500	-	-	-	-	-	-	-
				(iv)	119.330,01								
Compensi da controllate e collegate				15.182,66		-	-	-	-	15.182,66	-	-	
Totale				164.512,67		167.500	-	-	-	332.012,67	-	-	
Giovanni Neri	Amministratore Esecutivo	01.01.2020	Bilancio al 31.12.2021										
		31.12.2020											
Compensi nella società che redige il bilancio				(i)	30.000	-	-	-	5.481,32	-	205.481,32	-	-
				(iv)	170.000								
Compensi da controllate e collegate				-		-	-	-	-	-	-	-	

Consiglio di Amministrazione dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020

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						
Totale				200.000	-	-	-	5.481,32	-	205.481,32	-	-	
Sergio G. Dompè	Consigliere	01.01.2020	Bilancio al										
		31.12.2020	31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				(i)	30.000	-	-	-	1.830	-	31.830	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				30.000	-	-	-	1.830	-	31.830	-	-	
Nathalie Dompè	Consigliere	01.01.2020	Bilancio al										
		31.12.2020	31.12.2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				(i)	30.000	-	-	-	1.830	-	31.830	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Consiglio di Amministrazione dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020

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						
Totale				30.000	-	-	-	1.830	-	31.830	-	-	
Leopoldo Zambetti	Consigliere	01.01.2020	Bilancio al 31.12.2021										
		31.12.2020											
Compensi nella società che redige il bilancio				(i)	30.000	-	-	-	1.830	-	31.830	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				30.000	-	-	-	1.830	-	31.830	-	-	
Guido Guidi	Consigliere	01.01.2020	Bilancio al 31.12.2021										
		31.12.2020											
Compensi nella società che redige il bilancio				(i)	31.830	60.000	-	-	-	-	91.830	-	-

Consiglio di Amministrazione dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020

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					
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				31.830	60.000	-	-	-	-	91.830	-	-
Roberto Marsella	Consigliere indipendente	01.01.2020	Bilancio al									
		31.12.2020	31.12.2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				(i)	31.830	-	-	-	-	31.830	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				31.830	-	-	-	-	-	31.830	-	-
Roberto Ferraresi	Consigliere indipendente	01.01.2020	Bilancio al									
		31.12.2020	31.12.2021									

Consiglio di Amministrazione dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020

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					
Compensi nella società che redige il bilancio				(i)	31.830	-	-	-	-	-	31.830	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				31.830	-	-	-	-	-	-	31.830	-	-

Collegio Sindacale dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020

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	01.01.2020	3 marzo 2021	(i)	22.500	-	-	-	-	-	22.500	-	-
		31.12.2020											
Marco Tanini	Sindaco Effettivo	01.01.2020	3 marzo	(i)	15.000	-	-	-	-	5.000	20.000	-	-

		31.12.2020	2021										
Pierluigi Matteoni	Sindaco Effettivo	01.01.2020	3 marzo 2021	(i)	15.000	-	-	-	-	-	15.000	-	-
		31.12.2020											

Dirigenti con Responsabilità Strategiche dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020

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
				(a)	(b)		Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 2)	-	01.01.2020	N/A	(v)	210.000	-	8.461,54	-	15.405,71	2.385,79	236.253,09	-	-
		31.12.2020											

Nella colonna “**Compensi fissi**” sono indicati con lettera (a) gli emolumenti corrisposti relativi all’esercizio 2020;

sono, inoltre, indicati separatamente: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dall’Assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche ai sensi dell’art. 2389, comma 3, c.c.; (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della Società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell’eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

I “**Compensi per la partecipazione a Comitati**” vanno indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei Comitati di cui l’Amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più Comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Nella colonna “**Bonus e altri incentivi**” sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell’esercizio per obiettivi realizzati nell’esercizio stesso, a fronte di

piani di incentivazione di tipo monetario. L'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del bonus eventualmente soggetta a differimento. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate ovvero esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi eventualmente indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 2B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna "**Partecipazione agli utili**", l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna "**Benefici non monetari**" è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Nella colonna "**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**" sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e per impegni di non concorrenza. L'importo dei compensi per impegni di non concorrenza è indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

Nella colonna "**Altri compensi**" sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna "**Fair value dei compensi equity**" è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali.

Nella colonna "**Totale**" sono sommate le voci da "Compensi fissi", "Compensi per la partecipazione a comitati", "Bonus e altri incentivi", "Partecipazione agli utili", "Benefici non monetari" e "Altri compensi".

Nella riga (3) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

- 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*, destinati ai soggetti di cui sopra, 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**

Considerata l'assenza di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, destinati ai soggetti di cui sopra, la Società non ha compilato la relativa Tabella.

**** ** ** ****

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

Considerata l'assenza di piani di incentivazione monetari a favore ai soggetti di cui sopra, la Società non ha compilato la relativa Tabella.

**** ** ** ****

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 2019	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute a fine esercizio 2020
Duccio Neri	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Philogen S.p.A. ¹	-	-	-	-
Dario Neri	Amministratore Delegato	Philogen S.p.A. ²	-	-	-	-
Giovanni Neri	Amministratore Esecutivo	Philogen S.p.A. ³	-	-	-	-
Sergio G. Dompè	Consigliere	Philogen S.p.A. ⁴	-	-	-	-
Roberto Marsella	Consigliere	Philogen S.p.A. ⁵	-	-	-	-
Roberto Ferraresi	Consigliere	Philogen S.p.A. ⁶				

¹ Duccio Neri detiene una partecipazione indiretta nella Società tramite una quota del capitale sociale di Nerbio S.r.l. che, alla data della presente Relazione, risulta titolare del 26,893% del capitale ordinario della Società e del 52,976% del capitale votante.

² Dario Neri detiene una partecipazione indiretta nella Società tramite una quota del capitale sociale di Nerbio S.r.l. che, alla data della presente Relazione, risulta titolare del 26,893% del capitale ordinario della Società e del 52,976% del capitale votante.

³ Giovanni Neri detiene una partecipazione indiretta nella Società tramite una quota del capitale sociale di Nerbio S.r.l. che, alla data della presente Relazione, risulta titolare del 26,893% del capitale ordinario della Società e del 52,976% del capitale votante.

⁴ Sergio G. Dompè detiene una partecipazione indiretta nella Società tramite una quota del capitale sociale di Dompè Holdings S.r.l. che, alla data della presente Relazione, risulta titolare del 30,183% del capitale ordinario della Società e del 28,20% del capitale votante.

⁵ Roberto Marsella detiene una partecipazione indiretta nella Società tramite una quota del capitale sociale di MRS S.r.l. che, alla data della presente Relazione, risulta titolare del 0,332% del capitale ordinario della Società e del 0,213% del capitale votante.

⁶ Roberto Ferraresi detiene una partecipazione indiretta nella Società tramite una quota del capitale sociale di VFM S.r.l. che, alla data della presente Relazione, risulta titolare del 0,516% del capitale ordinario della Società e del 0,331% del capitale votante.

**** ** ** ****

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, la Società non ha compilato la relativa Tabella.

4. PIANI DI COMPENSI AI SENSI DELL'ART. 114-BIS DEL TUF

Durante l'Esercizio, la Società non ha approvato, né ha in essere, piani di compensi ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

**** ** ** ****

Siena, 27 aprile 2021

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente Duccio Neri