

2020



## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

**Ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, in conformità all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti di Borsa Italiana S.p.A.**



# Sommario

<b>INTRODUZIONE</b>	Pag. 3
<b>SEZIONE I – POLITICA RETRIBUTIVA 2019</b>	Pag. 4
1 <i>LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI</i>	Pag. 4
2 <i>COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE</i>	Pag. 4
2.1. Composizione, nomina e attribuzioni	Pag. 4
2.2. Ciclo di attività del Comitato Remunerazione e Nomine	Pag. 5
2.3. Attività svolte e programmate	Pag. 5
3. <i>ITER DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2018</i>	Pag. 5
4. <i>FINALITA' E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE: LINEE GUIDA PER IL 2020</i>	Pag. 6
<b>SEZIONE II – COMPENSI E ALTRE INFORMAZIONI</b>	Pag. 6
5 <i>COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2019</i>	Pag. 6
5.1 Descrizione dei compensi	Pag. 6
5.2 Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori	Pag. 7
6 <i>PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</i>	Pag. 8
6.1 Tabella 2 - Partecipazioni detenute dai consiglieri nelle società del Gruppo	Pag. 8

## INTRODUZIONE

La presente “Relazione sulla Remunerazione” è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-*ter* del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (“**Testo Unico della Finanza**”), introdotto dal decreto legislativo 30 dicembre 2010, n. 259, dell’articolo 84-*quater* del regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche (“**Regolamento Emittenti**”) e del relativo Allegato 3A, schemi n. 7-*bis* e 7-*ter*.

Nella Sezione I della Relazione sono illustrati il modello di governo dei sistemi di remunerazione, la politica retributiva (la “**Politica Retributiva**”) di IVS GROUP S.A. (di seguito anche “**IVS GROUP**” o la “**Società**”) e del gruppo che ad essa fa capo (*subholding*/controllate della Società, di seguito anche il “**Gruppo**” o il “**Gruppo IVS**”) in merito alla remunerazione:

1. dei membri del Consiglio di Amministrazione;
2. dei Dirigenti con responsabilità strategiche ovvero dei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione fornita nell’Allegato 1 al regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche, in materia di operazioni con parti correlate.

Nella Sezione II della Relazione sono rappresentate, ai sensi dell’articolo 123-*ter*, quarto comma, del Testo Unico della Finanza, le voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione nonché, ai sensi dell’articolo 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti, le eventuali partecipazioni detenute dai soggetti sopra richiamati, dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, nella Società e nelle società da questa controllate (come indicato nella tabella 2 qui allegata).

## **SEZIONE I**

### **POLITICA RETRIBUTIVA 2019**

#### **1 LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI**

La Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione di IVS Group S.A. è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie, secondo le quali:

- l'Assemblea dei soci determina i compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione;
- gli Amministratori delegati ripartiscono la remunerazione ai componenti del CDA e dei Comitati.

Il Consiglio di Amministrazione è supportato, per quanto riguarda le tematiche di remunerazione, da un Comitato di Amministratori costituito in maggioranza da amministratori non esecutivi e indipendenti (Comitato Remunerazione e Nomine) avente funzioni propositive e consultive in materia.

#### **2 COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE**

##### **2.1 Composizione, nomina e attribuzioni**

Il Comitato sulle Nomine e la Remunerazione è composto dai dottori Luigi De Puppi, Presidente, Carlo Salvatori e Raffaele Agrusti, i quali rimarranno in carica fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020. In linea con le previsioni normative, risulta composto da tre Amministratori non esecutivi e indipendenti. I componenti del Comitato possiedono adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio al momento della nomina.

La composizione e nomina, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinati da un apposito regolamento approvato dal Comitato stesso in data 03 ottobre 2012.

Il Comitato svolge funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione e in particolare:

- formula al Consiglio di Amministrazione pareri in merito alla dimensione e alla composizione del Consiglio, nonché in merito alle figure professionali e manageriali, nonché sul numero massimo di incarichi di amministrazione o controllo che possono essere assunti dagli Amministratori e sulle deroghe da accordare;
- seleziona e propone al Consiglio di Amministrazione candidature, in occasione di cooptazione dei candidati a componenti indipendenti del Consiglio di Amministrazione, indicandone i nominativi;
- formula al Consiglio di Amministrazione pareri e proposte non vincolanti in merito alla determinazione del trattamento economico spettante agli Amministratori ed ai dirigenti con responsabilità strategiche;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli Amministratori avvalendosi delle informazioni fornite dagli Amministratori Delegati, monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio verificando l'effettivo conseguimento degli obiettivi assegnati;
- formula al Consiglio di Amministrazione pareri e proposte non vincolanti in merito ai piani di retribuzione individuali del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori Delegati e degli altri Amministratori che ricoprono determinate cariche quali i consiglieri con

deleghe e i componenti dei vari Comitati, nonché alla determinazione degli obiettivi di performance connessi alla componente variabile di tali remunerazioni verificandone annualmente il grado di effettivo raggiungimento;

- sottopone al Consiglio di Amministrazione pareri e proposte non vincolanti in relazione all'individuazione e definizione delle linee guida aziendali in termini di fidelizzazione e incentivazione del management.

## **2.2 Ciclo di attività del Comitato Remunerazione e Nomine**

Le attività del Comitato si svolgono in attuazione di un programma annuale, che prevede le seguenti fasi:

- verifica dell'adeguatezza, della coerenza complessiva e della concreta applicazione della Politica adottata nell'esercizio precedente, in relazione ai risultati raggiunti e ai benchmark retributivi;
- proposizioni riguardanti l'attuazione dei piani di incentivazione variabile in essere, di breve e di lungo termine, previa verifica dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi di performance previsti nei medesimi piani;
- predisposizione della Relazione sulla remunerazione da sottoporre, con cadenza annuale, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione, all'Assemblea degli Azionisti.

## **2.3 Attività svolte e programmate**

Nel corso del 2019 il Comitato si è riunito una volta in quanto non ci sono state modifiche di rilievo. Il Comitato riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, secondo quanto previsto nel proprio Regolamento.

In particolare, il Comitato ha definito un piano di lavoro e ha preso in esame le politiche organizzative e retributive, nonché i piani di incentivazione con interviste all'Ufficio delle Risorse Umane.

## **3 ITER DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2019**

Il Comitato ha constatato che non vi sono state variazioni di rilievo rispetto alla politica retributiva dell'anno precedente, eccezion fatta per l'acquisizione della nuova funzione di *internal auditing* di cui il Comitato ha preso atto.

Il Comitato ha inoltre accertato che non sussistono ulteriori compensi nelle diverse realtà aziendali del gruppo diverse dalla controllata operativa IVS ITALIA S.p.A.. Con le parti correlate non ci sono problemi.

## **4 FINALITA' E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE: LINEE GUIDA PER IL 2020**

Il Comitato ha accertato che la Politica sulla Remunerazione IVS GROUP S.A. è definita in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società, allo scopo di attrarre e trattenere persone di alto profilo professionale e manageriale e di allineare l'interesse del management con l'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo. Lo scopo quindi è di assicurare che il

Gruppo IVS sia adeguatamente competitivo nel settore di business e nei mercati geografici in cui opera, così da potere attrarre e fidelizzare collaboratori altamente qualificati dotati di capacità di leadership, attraverso la determinazione di target oggettivamente misurabili.

Il Comitato svolgerà come in passato le sue funzioni di verifica in merito alla meritocrazia, alla competitività ed alla coerenza dei compensi.

## **SEZIONE II**

### **COMPENSI E ALTRE INFORMAZIONI**

#### **5 COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2019**

##### **5.1 Descrizione dei compensi**

Come già dichiarato nella precedente relazione si conferma che i compensi complessivi sono attribuiti dall'Assemblea degli azionisti.

Relativamente agli amministratori non investiti di particolari cariche risulta confermata la remunerazione costituita da un compenso fisso deliberato complessivamente dall'Assemblea e ripartito con determinazione degli amministratori delegati all'esecuzione della delibera. E' confermato altresì il gettone di presenza di euro 1.000,00/2.000,00 per coloro che intervengono di persona alle sedute consiliari o assembleari, eccettuate quelle obbligatorie per legge.

Si conferma che gli amministratori non sono destinatari di forme aggiuntive di remunerazioni legate al raggiungimento degli obiettivi economici della Società e non sono destinatari di remunerazione variabile. Conformemente al passato, non è previsto un compenso per la carica agli amministratori esecutivi in quanto già previsto per la carica di amministratore ricoperta nella società operativa controllata IVS ITALIA SPA.

E' previsto inoltre un compenso fisso per i compensi dei comitati consiliari.

A livello manageriale è confermata la remunerazione fissa unitamente alla variabile identificata come percentuale sulla retribuzione annua lorda in base al livello e alla funzione e sulla base di un'attività di benchmarking internazionale. L'ufficio risorse umane ha predisposto e rende disponibile il report sulle politiche organizzative di sviluppo e retributive in IVS.

Il Comitato ha analizzato le politiche retributive delle nuove realtà societarie acquisite nel corso del 2019 ed ha rilevato un sostanziale allineamento con le politiche vigenti relativamente alle diverse posizioni lavorative (caricatori – tecnici, installatori, operations revisioni- collaudatori, indiretti), per quali sono stati confermati i contratti originari.

## 5.2 TABELLA 1 – Compensi corrisposti agli Amministratori

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente i compensi agli Amministratori.

(A)	(B)	(C)	(D)	-1	-2	-4	-5	-6	-7	-8
Nome e cognome	Carica	Data di nomina	Scadenza della carica	Compensi fissi	commento Compensi fissi	Benefici non monetari	commento	Totale	Fair Value del compenso equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Paolo Cove	Presidente	15/05/2018	Maggio 2021	180.000	(I) IVS ITALIA: carica Presidente 2.000 (I) IVS GROUP: gettone presenza*			182.000		
Vito Alfonso Gamberale	Vice Presidente	15/05/2018	Maggio 2021	40.000	(I) IVS GROUP: gettone presenza*			40.000		
Massimo Paravisi	Amm. Delegato	15/05/2018	Maggio 2021	320.000	(I) IVS ITALIA: Amm. Delegato 1.000 (I) IVS GROUP: gettone presenza*			321.000		
Antonio Tartaro	Amm. Delegato	15/05/2018	Maggio 2021	320.000	(I) IVS ITALIA: Amm. Delegato 2.000 (I) IVS GROUP: gettone presenza*	15.960	(I) Fringe (rata noleggio auto)	335.960		
Luigi De Puppi	Consigliere	15/05/2018	Maggio 2021	40.000	(I) IVS GROUP: gettone presenza*	22.000	(I) Comitato Nomine e Comitato Controllo/rischi	64.000		
Adriana Cerea	Consigliere	15/05/2018	Maggio 2021	130.000	(I) IVS ITALIA: consigliere 1.000 (I) IVS GROUP: gettone presenza*			131.000		
Mariella Trapletti	Consigliere	15/05/2018	Maggio 2021	40.000	(I) IVS GROUP: gettone presenza*			41.000		
Monica Cerea	Consigliere	15/05/2018	Maggio 2021	40.433	(I) IVS GROUP: retribuzione fissa da lavoratore dipendente 2.000 (I) IVS GROUP: gettone presenza*			42.433		
Maurizio Taglio	Consigliere	15/05/2018	Maggio 2021	40.000	(I) IVS GROUP: gettone presenza*			41.000		
Carlo Salvatori	Consigliere	15/05/2018	Maggio 2021	40.000	(I) IVS GROUP: gettone presenza*	20.000	(I) Comitato Nomine o Comitato Controllo/rischi	60.000		
Raffaele Agrusti	Consigliere	15/05/2018	Maggio 2021	40.000	(I) IVS GROUP: gettone presenza*	20.000	(I) Comitato Nomine e Comitato Controllo/rischi	61.000		

\*gettone presenza non corrisposto in cedolino all'amministratore. Tale somma probabilmente verrà data in erogazione liberale come successo in passato.

## 6 PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

### 6.1 TABELLA 2 - Partecipazioni detenute dai consiglieri nelle società del Gruppo

<u>Name of beneficial owner</u>	<u>Nature of Ownership</u>	<u>Number of Shares</u>	<u>% ownership of the Issuer</u>
Paolo Covre.....	Indirect through IVS Partecipazioni	516,719	1.3%
Massimo Paravisi.....	Indirect through IVS Partecipazioni	588,697	1.5%
Antonio Tartaro.....	Direct	1,240	0.0%
Vito Alfonso Gamberale.....	Indirect through VMG Partecipazioni	198,374	0.5%
Adriana Cerea.....	Indirect through IVS Partecipazioni	79,294	0.2%
Monica Cerea.....	Indirect through IVS Partecipazioni	2,452,869	6.3%
Maurizio Traglio.....	Indirect through IVS Partecipazioni	111,345	0.3%
Mariella Trapletti.....	Indirect through IVS Partecipazioni	344,055	0.9%

Lì 15 marzo 2020

IL COMITATO