



Altea
Green Power

Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Altea Green Power S.p.A. in data 20/02/2025

Predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti

PREMESSA

La presente relazione (la “**Relazione**”) sulla politica in materia di remunerazione (la “**Politica**” o “**Politica di Remunerazione**”) per l’esercizio 2025 (Sezione I) e sui compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategici nel corso dell’esercizio 2024 (Sezione II), è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Altea Green Power S.p.A. (“**AGP**” o la “**Società**”) in data 20 febbraio 2025 ed è predisposta ai sensi dell’art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998, come successivamente modificato e integrato (“**TUF**”) e in conformità all’art. 84-*quater* del Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il “**Regolamento Emittenti**”), agli schemi 7-*bis* e 7-*ter* di cui all’Allegato 3A del Regolamento Emittenti e alle raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Corporate Governance**”).

La Politica è diretta a premiare risultati effettivi e duraturi, adeguatamente commisurati ai rischi ad essi associati. La stessa tiene conto della natura, delle dimensioni e delle caratteristiche operative dell’impresa (secondo il principio di proporzionalità) e si basa su principi chiari e sostenibili, prevedendo componenti variabili della retribuzione collegate al raggiungimento di risultati di lungo termine. In tutte le ipotesi in cui è previsto il riconoscimento di componenti variabili della remunerazione, è assicurato il bilanciamento tra le stesse e le componenti fisse e sono altresì soddisfatte le ulteriori condizioni, nonché rispettati i limiti, le tempistiche e le modalità di pagamento di cui alla Politica.

Al fine di promuovere l’adozione di comportamenti coerenti con le esigenze di una *performance* sostenibile della Società, la Politica tiene altresì conto delle previsioni contenute nel Codice Etico del gruppo facente capo a AGP (il “**Gruppo**”).

Il Comitato Nomine e Remunerazione di AGP (ai fini della presente Relazione, il “**Comitato Remunerazioni**”) riveste un ruolo di particolare rilievo nel processo decisionale finalizzato alla definizione della Politica, con specifico riguardo alle disposizioni previste per le figure apicali del Gruppo, che hanno la responsabilità ultima dei processi che possono incidere sull’evoluzione o sulle prospettive future, nonché sulla gestione dei rischi legali e reputazionali della Società e del Gruppo. La presente Relazione è suddivisa in due sezioni

- (i) nella Sezione I, denominata “*Politica in materia di remunerazione*”, sono illustrate: a) la Politica di Remunerazione: (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società; (ii) dei direttori generali della Società (iii) dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società; e (iv) fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del Codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale della Società; nonché b) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica medesima;
- (ii) nella Sezione II, denominata “*Compensi corrisposti*”: a) viene fornita – nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, i direttori generale e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche – una 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; e b) vengono illustrati i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, oltre a compensi non ancora corrisposti alla data di approvazione della Relazione, ma di competenza dell’esercizio di riferimento.

Si rammenta che l’11 novembre 2024 Borsa Italiana S.p.A. ha disposto l’ammissione a quotazione delle azioni ordinarie della Società sul mercato Euronext Milan – Segmento Euronext STAR Milan. Dal 18 novembre 2024 le azioni ordinarie AGP sono negoziate sul mercato Euronext Milan – Segmento Euronext STAR Milan (la “**Data di Avvio delle Negoziazioni**”).

SEZIONE I – Politica in materia di remunerazione

La Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Remunerazioni, in data 20 febbraio 2025 e viene aggiornata su base annuale.

1. MODELLO DI GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE

Iter di approvazione della Politica

La Politica è: (i) approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato Remunerazioni; e (ii) presentata – in occasione dell’approvazione del bilancio – all’Assemblea degli azionisti, il cui voto risulta vincolante ai sensi dell’articolo 123-ter, comma 3-ter, del TUF.

Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione sono: l’Assemblea degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazioni e il Collegio Sindacale.

Assemblea degli Azionisti

L’Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell’art. 2364, comma 1, n. 3), del Codice civile, eventualmente anche ai sensi dell’articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, e dell’articolo 26 dello Statuto;
- determina il compenso dei membri del Collegio Sindacale ai sensi degli artt. 2364, comma 1, n. 3) e 2402 del Codice civile;
- delibera sulla Sezione I della Relazione con voto vincolante, in conformità a quanto previsto dall’art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF;
- delibera sulla Sezione II della Relazione, con voto non vincolante;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori e dipendenti, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell’art. 114-bis del TUF.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno il Comitato Remunerazioni;
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, in coerenza con la Politica adottata dalla Società, su proposta del Comitato Remunerazioni (e, ove previsto, del Comitato Parti Correlate) e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, eventualmente nell’ambito del compenso complessivo determinato dall’Assemblea ai sensi dell’articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, e ripartisce agli Amministratori l’emolumento annuo fisso per indennità di carica, determinato complessivamente dall’Assemblea dei soci;
- su proposta del Comitato Remunerazioni, elabora la Politica e approva la relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti da sottoporre all’Assemblea degli azionisti;
- predisporre, in coerenza con la Politica e con l’ausilio del Comitato Remunerazioni, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all’approvazione dell’Assemblea degli azionisti ai sensi dell’art. 114-bis del TUF;

- definisce e aggiorna, con cadenza annuale, la Politica, approvando altresì le deroghe alla medesima, al verificarsi di circostanze eccezionali, in ogni caso secondo quanto previsto dal Paragrafo 8 che segue;
- è incaricato dell'attuazione degli eventuali piani di remunerazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato Remunerazioni, su delega dell'Assemblea degli azionisti;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della Società, in termini di assunzione dei rischi, strategie, assetto di governo societario e controlli interni.

Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni - composto da 3 membri non esecutivi, di cui 2 (tra cui il Presidente) indipendenti, e precisamente, Anna Chiara Invernizzi (Presidente), Laura Guazzoni, Donatella de Lieto Vollaro - svolge funzioni di natura istruttoria, propositiva e consultiva e, in particolare:

- a. coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- b. presenta proposte o esprime pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- c. monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione con particolare riferimento al raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- d. valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *top management*;
- e. esprime una valutazione su particolari e specifiche questioni in materia di trattamento economico per le quali il Consiglio di Amministrazione abbia richiesto un suo esame.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato Remunerazioni ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni e strutture aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, e può disporre di risorse finanziarie e avvalersi, a spese della Società, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, di consulenti esterni indipendenti.

Alle riunioni del Comitato Remunerazioni sono invitati a partecipare i componenti del Collegio Sindacale. In aggiunta, il Presidente del Comitato Remunerazioni può di volta in volta invitare alle riunioni del Comitato Remunerazioni il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il *Chief Executive Officer*, gli altri amministratori e, informandone il *Chief Executive Officer*, gli esponenti delle funzioni aziendali competenti per materia e qualsiasi altro soggetto, anche esterno, la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato Remunerazioni stesso.

Al riguardo, si precisa che, ai sensi della Raccomandazione n. 26 del Codice di Corporate Governance, nessun amministratore (e, più in generale, nessun eventuale beneficiario) prende parte alle riunioni del Comitato Remunerazioni in cui vengono formulate proposte relative alla propria remunerazione o in merito all'assegnazione di eventuali *benefits*.

Nel corso del 2024, il Comitato Remunerazioni non si è mai riunito essendo lo stesso entrato in carica alla Data di Inizio delle Negoziazioni. Nell'esercizio in corso, il Comitato ha già svolto una riunione dedicata all'analisi della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Ai lavori del Comitato Remunerazioni hanno partecipato, su invito del Presidente del Comitato, i componenti del Collegio Sindacale, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Giovanni Di Pascale, il Direttore Generale Dott. Salvatore Guarino, il Responsabile dell'Ufficio Legale Dott. Pierluigi Galassi e la Dott.ssa Sara Zavarin.

Funzione HR

L'Unità Organizzativa Human Resources supporta il Comitato Remunerazioni nella definizione delle linee guida, corredate di tutti gli aspetti tecnici necessari alla predisposizione della Politica in materia di Remunerazione.

Esperti indipendenti

Gli organi della Società non si sono avvalsi di alcun esperto indipendente nella predisposizione della Politica di Remunerazione. Laddove dovesse servire esperti indipendenti saranno all'uopo nominati per scopi specifici.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente e si esprime, in particolare, in merito alla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società.

2. FINALITÀ, OBIETTIVI, PRINCIPI, DESTINATARI E DURATA DELLA POLITICA

Finalità e obiettivi

La Politica contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi anche a lungo termine e alla sostenibilità della Società illustrando il modo in cui fornisce tale contributo e tenendo in considerazione le condizioni di remunerazione e di impiego dei dipendenti della Società.

La Politica di Remunerazione risulta preordinata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società e del Gruppo. La Politica è altresì strumentale all'allineamento degli interessi del management e degli azionisti, attraverso la creazione di un forte legame tra retribuzione e performance individuali. La Politica mira alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo per tutti gli stakeholder a garantire che la remunerazione sia basata sui risultati effettivamente conseguiti.

Principi

La Politica si ispira ai seguenti principi:

- **bilanciamento**: la Politica è costruita in modo tale da ricercare la migliore integrazione tra le diverse componenti della remunerazione e, in particolare, tra componente fissa e variabile, quest'ultima articolata in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- **trasparenza**: la Società si è dotata di un sistema di *governance* in grado di offrire un'informativa sulla remunerazione del *management* improntata alla chiarezza;
- **competitività**: la Politica definisce livelli retributivi competitivi rispetto alle prassi e tendenze di mercato, allo scopo di favorire la fidelizzazione e la tutela delle risorse chiave del Gruppo incentivandone la permanenza all'interno dello stesso;
- **compliance**: la Società aderisce alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, e si ispira alle *best practice* nazionali e internazionali, in materia di remunerazione.

Unitamente a quanto sopra, la Politica tiene altresì in considerazione il compenso e le condizioni di lavoro dei propri dipendenti. In particolare, AGP ha implementato diverse iniziative legate agli adeguamenti retributivi del personale e, più in generale, misure finalizzate al miglioramento della c.d. "*work-life balance*".

Destinatari

La Politica si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione, sia esecutivi che non esecutivi e indipendenti, ai membri del Collegio Sindacale, ai direttori generali e ai responsabili di funzioni apicali, della Società.

Durata

La Politica è riferita ad un arco temporale annuale.

Modifiche alla Politica intervenute rispetto alla politica da ultimo sottoposta all'Assemblea degli Azionisti

Si rammenta che, in data 14 novembre 2024, Borsa Italiana ha disposto l'inizio delle negoziazioni delle azioni ordinarie della Società sul mercato regolamentato Euronext Milan, segmento Euronext STAR Milan, con decorrenza a partire dal 18 novembre 2024. Pertanto, nel corso degli esercizi precedenti rispetto a quello di riferimento della presente Relazione non è intervenuta alcuna approvazione di una politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

Premessa

La Politica si compone dei seguenti elementi:

- componente fissa;
- componente variabile di medio lungo periodo;
- componente variabile di breve periodo;
- benefici non monetari.

Il bilanciamento tra componente fissa e variabile della remunerazione sul totale del pacchetto retributivo è stabilito avuto riguardo agli obiettivi strategici della Società, tenuto conto delle caratteristiche della stessa, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva.

3.1 COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

La componente fissa della remunerazione è correlata, principalmente: (a) alla specializzazione professionale; (b) al ruolo organizzativo ricoperto; (c) alle responsabilità assunte; e (d) alla pratica di mercato per posizioni professionali comparabili. Con particolare riferimento alla determinazione della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, si precisa altresì che il Consiglio di Amministrazione tiene conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli amministratori esecutivi e/o (ii) del ruolo ricoperto e delle funzioni concretamente svolte dai singoli amministratori esecutivi all'interno della Società, in tal modo assicurando che la remunerazione sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati e con gli obiettivi di medio-lungo termine della Società, non essendo stata invece formalizzata alcuna politica di gestione del rischio.

In ogni caso, la componente fissa della retribuzione è sufficiente a remunerare l'amministratore anche nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

In data 17 luglio 2024, l'Assemblea degli azionisti ha determinato la quota complessiva fissa della remunerazione degli amministratori in massimi Euro 454.000 lordi annuali, fatta salva la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di determinare emolumenti aggiuntivi a favore degli amministratori eventualmente investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile.

Tale importo è stato successivamente allocato tra tutti i membri dell'organo amministrativo. In particolare, il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 17 luglio 2024 ha deliberato di attribuire Euro 25.000 lordi annui, da corrispondersi pro rata temporis, a ciascun amministratore, fatti salvi i compensi eventualmente attribuiti agli amministratori componenti di eventuali comitati interni istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, alla luce delle deleghe conferite al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, nonché in linea con la prassi di mercato, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire allo stesso un emolumento lordo annuale fisso pari a Euro 250.000, da corrispondersi pro rata temporis.

Inoltre, in occasione dell'istituzione dei comitati endoconsiliari, il Consiglio di Amministrazione, nelle riunioni del 17 luglio 2024 e 20 settembre 2024, ha deliberato di attribuire un'ulteriore componente fissa per la partecipazione ai comitati endoconsiliari (Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, Comitato per le Nomine e la Remunerazione, Comitato per le Operazioni con Parti Correlate) e, segnatamente, di conferire pro-rata temporis un compenso pari a:

- Euro 8.000 lordi annui al Presidente di ciascun comitato; e
- Euro 5.000 lordi annui a ciascuno degli altri membri del comitato.

La remunerazione del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche è determinata, nel rispetto delle politiche di remunerazione adottate dalla Società, coerentemente alle mansioni loro assegnate ed è composta da una componente fissa annuale come retribuzione da lavoro dipendente.

La remunerazione del Collegio Sindacale è definita in sede di nomina. In particolare, in data 17 luglio 2024, l'Assemblea degli azionisti ha deliberato di determinare, per il Collegio Sindacale, un compenso su base annua pari a Euro 25.000 lordi per il Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 20.000 lordi per ciascun sindaco effettivo.

3.2 COMPONENTE VARIABILE

La remunerazione variabile si articola in una componente di breve termine (tipicamente annuale – sistema MBO) ed una componente di medio – lungo termine (LTIP). La remunerazione variabile si articola in una componente di medio-lungo termine (LTIP) e una di breve termine (tipicamente annuale – sistema MBO).

3.2.1. INCENTIVO A MEDIO-LUNGO PERIODO

La Società ha adottato altresì un sistema di premialità individuale riferito al raggiungimento di specifici obiettivi di risultato degli amministratori esecutivi, dirigenti, soggetti apicali e dipendenti su base triennale sino a un massimo del 100% della componente fissa della propria remunerazione annuale lorda.

3.2.2. PIANO PHANTOM STOCK OPTION

La Politica prevede, oltre alla componente fissa, una componente variabile basata su meccanismi di incentivazione di medio-lungo periodo da riconoscere in favore di amministratori esecutivi, dirigenti con responsabilità strategiche e/o altri key people (dirigenti e quadri) di AGP e/o di società controllate di AGP che rivestano ruoli ritenuti strategicamente rilevanti per il business della Società e/o del Gruppo.

Tale componente variabile si estrinseca in un piano di incentivazione di *phantom stock option* approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 30 maggio 2024 e riservato ai soli amministratori esecutivi, dirigenti, soggetti apicali (il "Piano"), di durata complessiva triennale (dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026), e strutturato - in conformità ai principi e criteri contenuti nell'articolo 5 del Codice di Corporate Governance - secondo le migliori prassi e tendenze di mercato.

Oltre al Piano, la Politica prevede altresì un incentivo, sempre su base triennale, per tutti i dipendenti non rientranti nella categoria sopra-descritta. Tale incentivo si basa su due criteri:

- i) Valutazioni annuali positive per i 36 mesi precedenti la maturazione del premio, sulla base di schede di *performance* annuali di cui si allega un format alla presente Relazione;
- ii) Permanenza continuativa nel gruppo della Società per l'intero periodo di valutazione.

Finalità

Il Piano risponde alla finalità di migliorare l'allineamento tra gli interessi del management e la creazione di valore per gli azionisti in un'ottica di sostenibilità nel medio-lungo termine; incoraggiare il perseguimento di obiettivi reddituali/di business; nonché assicurare un alto livello di *attraction* e *retention* delle risorse chiave offrendo pacchetti di remunerazione allineati alle prassi di mercato.

Caratteristiche del Piano

Il Piano consiste nell'attribuzione gratuita di un numero di diritti (i "Diritti"), che conferiscono ai beneficiari il diritto all'erogazione di un bonus (il "Bonus"), al raggiungimento di determinati obiettivi (di natura finanziaria e connessi all'andamento del valore del titolo), su base triennale (gli "Obiettivi di Performance").

Alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio al 31 dicembre 2026 (la "Data di Verifica") il Consiglio di Amministrazione procederà alla consuntivazione del raggiungimento degli Obiettivi di Performance e conseguentemente alla verifica della spettanza del Bonus a ciascun beneficiario e alla determinazione del relativo ammontare. In particolare:

alla Data di Verifica il Consiglio di Amministrazione ovvero il Presidente del Consiglio di Amministrazione o altro componente del Consiglio di Amministrazione all'uopo debitamente delegato (il "Soggetto Competente") determinerà, per ciascun beneficiario, l'entità effettiva del Bonus secondo la seguente formula:

$$\text{Bonus} = n. \text{ Diritti} \times \text{Valore di Riferimento}$$

Dove "Valore di Riferimento" = media aritmetica dei prezzi di chiusura dell'azione AGP nei 2 (due) mesi precedenti alla Data di Verifica.

Il Bonus così calcolato dovrà essere parametrato, per ciascun beneficiario, in modo proporzionale rispetto al periodo di tempo intercorso tra la data di attribuzione dei Diritti in suo favore e la Data di Verifica. Pertanto, ferma restando la verifica circa il raggiungimento degli Obiettivi di Performance secondo, nel caso in cui:

- a. l'attribuzione sia avvenuta entro il 30 giugno 2024, il beneficiario avrà diritto a ricevere i 3/3 del Bonus;
- b. l'attribuzione sia avvenuta entro il 30 giugno 2025, il beneficiario avrà diritto a ricevere i 2/3 del Bonus; e
- c. l'attribuzione sia avvenuta entro il 30 giugno 2026, il beneficiario avrà diritto a ricevere 1/3 del Bonus.

Ai fini del Piano gli Obiettivi di Performance sono articolati come segue:

- il 40% del Bonus è legato al raggiungimento nell'arco di durata del Piano di un utile operativo (calcolato come somma dell'utile operativo) al netto degli ammortamenti non inferiore al 10% rispetto a quello previsto dal piano industriale in essere della Società;
- il 60% del Bonus è legato al raggiungimento e mantenimento di un andamento del titolo della Società nel triennio di durata del Piano non inferiore del 5% rispetto all'andamento dell'indice borsistico del mercato di riferimento

salva la facoltà del Soggetto Competente, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine di individuare altri e/o ulteriori Obiettivi di Performance, anche non correlati a indicatori finanziari, da indicare nella lettera di attribuzione dei Diritti.

Ai fini dell'erogazione del Bonus gli Obiettivi di Performance verranno consuntivati in modo indipendente tra loro. Condizione per l'erogazione del bonus è l'ottenimento, nel corso del triennio, di una valutazione individuale positiva.

Alla data di erogazione, il Bonus da erogare per il raggiungimento del singolo obiettivo sarà determinato come segue:

| % di raggiungimento dell'Obiettivo di performance | Target di performance | Percentuale del Bonus con riferimento al singolo Obiettivo di Performance |
|--|---|--|
| <80% | Inferiore alla Performance Soglia | 0% |
| 80% | Performance Soglia | 80% |
| 100% | Performance Target | 100% |
| 140% | Overperformance | 140% |
| >140% | Superiore alla soglia di <i>Overperformance</i> | 140% |

Resta inteso che:

- qualora il raggiungimento di un Obiettivo di Performance si attesti in misura intermedia tra la Performance Soglia e l'Overperformance indicate nella tabella che precede, l'entità del Bonus da assegnare con riferimento al singolo Obiettivo di Performance verrà calcolato mediante interpolazione lineare;
- salvo per quanto di seguito indicato, in caso di mancato raggiungimento della Performance Soglia in relazione a un Obiettivo di Performance il beneficiario non avrà diritto a vedersi assegnare la percentuale del Bonus riferibile all'Obiettivo di Performance non raggiunto, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i Beneficiari.

In caso di raggiungimento o superamento, in relazione ad almeno uno degli obiettivi, della soglia di Overperformance, il beneficiario avrà diritto a che l'eccedenza rispetto alla Performance Target (i.e. 100%) sia utilizzata per compensare l'eventuale mancato raggiungimento della Performance Soglia con riferimento all'obiettivo non raggiunto.

L'erogazione del Bonus ai beneficiari avverrà in un'unica soluzione entro il 60° giorno di calendario successivo alla Data di Verifica.

In data 28 giugno 2024, il Consiglio di Amministrazione ha: (i) individuato un beneficiario del Piano nella persona dell'Amministratore Delegato Giovanni Di Pascale, quale soggetto investito di funzioni strategicamente rilevanti all'interno della Società; e (ii) determinato il numero dei diritti da attribuire allo stesso.

Ulteriori beneficiari del Piano potranno essere individuati entro il 30 giugno di ciascun esercizio del Piano, a cura del Soggetto Competente, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, tra gli Amministratori Esecutivi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o altri key people (dirigenti e quadri) della Società e/o di società controllate da AGP, che rivestano ruoli ritenuti strategicamente rilevanti per il business della Società e/o del Gruppo.

Assegnatari Diritti ex Piano Phantom Stock Option

| | |
|---------------------|--------|
| Giovanni Di Pascale | 33.334 |
| Salvatore Guarino | 20.000 |
| Pierluigi Galassi | 9.334 |
| Roberta Malandrino | 10.667 |

Claw-back e malus

Il Piano prevede clausole c.d. di “claw-back” ai sensi delle quali, in particolare, la Società si riserva la facoltà unilaterale di ottenere la revoca, anche parziale, dei Diritti ovvero la restituzione del Bonus, eventualmente anche mediante una proposta di compensazione con le retribuzioni e/o le competenze di fine rapporto, che il beneficiario dovrà sottoscrivere.

3.2.3. INCENTIVO A BREVE TERMINE

AGP ha adottato altresì a favore dei propri dipendenti un sistema di premialità individuale riferito al raggiungimento di specifici obiettivi di risultato su base annuale sino a un massimo del 30% della componente fissa della propria remunerazione annuale lorda.

Il sistema incentivante, che è basato su un principio di MBO (Management By Objectives), è articolato su due cardini principali:

Premio Individuale

basa il suo presupposto su un positivo raggiungimento degli obiettivi personali, qualitativi e quantitativi, assegnati e concordati con il responsabile ad inizio anno. Tale positivo risultato è sintetizzato in una scheda di valutazione (il cui format è allegato alla presente) che ingloba varie dimensioni (vedi scheda allegata): professionale, comportamentale, attitudinali. L'iter di valutazione si chiude dopo un anno con un colloquio di condivisione.

A fronte di una valutazione positiva sulle performance individuali dell'anno, ciascun dipendente della Società con un contratto a “tempo indeterminato” potrà ricevere un premio personale erogato sia in forma di “Una Tantum” che in forma di incremento permanente della propria retribuzione lorda annua (RAL - sempre con la modalità “Assorbibile”). Ciò in funzione di parametri quali: risultato delle valutazioni individuali, livello medio della RAL rispetto ai valori di riferimento, valutazioni personali del responsabile di riferimento, considerazioni della Direzione aziendale.

Il premio “Una Tantum” o l'incremento permanente della RAL potrà essere erogato fino ad un massimo del 10% della RAL stessa, fermo restando che la valutazione minima formalizzata nella scheda di valutazione sia almeno risultata “Sufficiente”.

Premio Aziendale

si basa sul raggiungimento, da parte del Gruppo AGP, di alcuni obiettivi quantitativi (Valore della Produzione, intesi come Ricavi complessivi del Conto Economico, EBITDA) posti alla base del Business Plan valido per l'anno di riferimento (documento pubblicato sul sito internet aziendale).

Definizione di EBITDA = Utile/(Perdita) operativo Conto Economico del Bilancio chiuso al 31 dicembre del Gruppo AGP, così come approvato dall'Assemblea degli Azionisti.

Il premio viene erogato a ciascun dipendente, che abbia ricevuto nel corso dell'anno una valutazione almeno sufficiente rispetto alle performance aziendali personali espresse dal proprio responsabile. Il premio se erogato nella sua totalità, può ammontare ad un valore massimo del 15% della RAL annua di ciascuno.

Una quota pari a 750€ del premio sarà erogata sotto forma di welfare aziendale tramite apposita piattaforma.

Il premio sarà calcolato in base a 2 parametri:

1. il 70%, si basa sull'EBITDA aziendale che, per l'esercizio, non dovrà essere inferiore del 5% al valore dell'EBITDA previsto, per l'anno di riferimento, nel Piano pluriennale della società;
2. il 30% si basa sulla fattispecie in cui la voce “Valore della Produzione” sia non inferiore al 5% di quello previsto per il piano pluriennale della società prevista per l'esercizio.

Le due componenti maturano indipendentemente. In particolare, la componente 1 sarà comunque erogata anche se non maturano le condizioni per l'erogazione della componente 2 e viceversa.

Erogazione dei premi: mese successivo alla data di approvazione del bilancio di AGP . dell'esercizio relativo al periodo di riferimento dell'anno "Y" (solitamente approvazione del bilancio nel mese di aprile dell'anno "Y+1", erogazione del premio nel mese di maggio dell'anno "Y+1").

Le premialità annuali sia quella individuale, sia quella aziendale potranno essere erogate "pro quota" per le nuove assunzioni.

Il sistema di remunerazione di AGP potrà prevedere anche a favore degli Amministratori esecutivi (Amministratore Delegato ed eventuali altri Amministratori esecutivi) una componente variabile di breve termine (MBO – *Management by Objectives*). Tale componente persegue l'obiettivo di incentivare il *management* ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore della Società, in linea sia con gli interessi degli azionisti che rispetto ai piani strategici pluriennali. Tale componente è conseguibile solo a fronte del conseguimento di obiettivi di *performance* annuali, quantitativi, oggettivamente misurabili, e/o qualitativi, da valutarsi anche in coerenza con gli obiettivi previsti dal piano industriale e/o volti al perseguimento del successo sostenibile, stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta o parere del Comitato Remunerazioni, e comunque in linea con i parametri utilizzati nel sistema di incentivazione annuale a favore dei dipendenti. Il premio variabile sarà stabilito su base annuale fino ad un massimo del 30% della componente fissa (come Amministratore) a condizione del raggiungimento degli obiettivi *target* prefissati.

3.3 BENEFICI NON MONETARI

Nei confronti degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche può essere prevista l'attribuzione di benefici non monetari standard rispetto alla carica e al ruolo ricoperti (e.g. telefono cellulare, auto aziendale).

4. TRATTAMENTO PREVISTO PER CESSAZIONE DELLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Non sono di norma previsti l'attribuzione o il riconoscimento di compensi particolari o di altri benefici agli amministratori e agli eventuali dirigenti con responsabilità strategiche che risultino cessati dalla carica o per i quali sia intervenuta la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro .

Con riferimento al Piano, in caso di cessazione del rapporto tra i beneficiari e AGP o le sue controllate prima della data di verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano o comunque prima dell'erogazione del Bonus nei termini di cui al regolamento del Piano:

- in caso di cessazione del rapporto a seguito di una ipotesi di c.d. bad leaver prima della Data di Verifica o comunque prima dell'erogazione del Bonus, il beneficiario perderà definitivamente ed integralmente il diritto a ricevere il Bonus;
- in caso di cessazione del rapporto a seguito di una ipotesi di c.d. good leaver prima della Data di Verifica, il beneficiario (o i suoi eredi) manterrà il diritto di ricevere – subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi di Performance - un quantitativo pro rata del Bonus così calcolato: il 100% del Bonus per ciascun giorno incluso nel periodo tra la data di attribuzione dei Diritti e il 31 dicembre 2026 in cui il rapporto è stato in vigore e il 50% del Bonus per ciascun giorno incluso nel periodo tra la data di attribuzione dei Diritti e il 31 dicembre 2026 in cui il rapporto è cessato.

In caso di trasferimento del rapporto ad un'altra società del Gruppo e/o in caso di cessazione del rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo rapporto nell'ambito del Gruppo, sempre in qualità di beneficiario, lo stesso conserverà, *mutatis mutandis*, ogni diritto attribuitogli ai sensi del regolamento del Piano.

5. COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

Dato preventivamente atto che non sussistono coperture assistenziali, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, si evidenzia che sono in essere cinque polizze di assicurazione:

- POSI, per la responsabilità civile degli amministratori e della Società per i rischi relativi all’offerta al pubblico di strumenti finanziari;
- D&O, per la responsabilità civile verso terzi degli amministratori, dei sindaci e dei dirigenti con responsabilità strategiche a copertura della responsabilità derivante dall’esercizio delle loro funzioni (cosiddetta “Directors & Officers Liability”), valida per la Società e le sue controllate;
- Polizza sanitaria corporate, a favore di tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- Polizza “TCM”, a favore di tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- Polizza “malattie gravi”, a favore di tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato.

6. POLITICA RELATIVA ALLA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, PREVISTA IN VIRTÙ DELL’ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE AI COMITATI, E DEGLI AMMINISTRATORI MUNITI DI PARTICOLARI CARICHE

Agli Amministratori non esecutivi (siano essi o meno Amministratori indipendenti) è riconosciuto un compenso fisso, determinato nella misura complessiva dall’Assemblea degli azionisti, ripartito su base individuale dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell’articolo 2389 del Codice Civile.

La remunerazione di tali Amministratori non è legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società e risulta commisurata all’impegno richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai Comitati endoconsiliari, per la partecipazione ai quali sono previsti specifici compensi.

In data 17 luglio 2024, l’Assemblea degli azionisti ha determinato la quota complessiva fissa della remunerazione degli amministratori in Euro 454.000 lordi annuali.

Tale importo è stato successivamente allocato tra tutti i membri dell’organo amministrativo. In particolare, il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 17 luglio 2024 ha deliberato di attribuire Euro 25.000 lordi annui, da corrispondersi pro rata temporis, a ciascun amministratore, fatti salvi i compensi eventualmente attribuiti agli amministratori componenti di eventuali comitati interni istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione.

Alla luce delle deleghe conferite al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, nonché in linea con la prassi di mercato, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire allo stesso un emolumento lordo annuale fisso pari a Euro 250.000, da corrispondersi pro rata temporis.

Inoltre, in occasione dell’istituzione dei comitati endoconsiliari, il Consiglio di Amministrazione, nelle riunioni del 17 luglio 2024 e del 20 settembre 2024, ha deliberato di attribuire un’ulteriore componente fissa per la partecipazione ai comitati endo-consiliari (Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, Comitato per le Nomine e la Remunerazione, Comitato per le Operazioni con Parti Correlate) e, segnatamente, di conferire pro-rata temporis un compenso pari a:

- Euro 8.000 lordi annui al Presidente di ciascun comitato; e
- Euro 5.000 lordi annui a ciascuno degli altri membri del comitato.

7. CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA

La Politica è stata definita dalla Società senza utilizzare le politiche retributive di altre società come riferimento. La determinazione dei livelli di remunerazione e del pay-mix nell’ambito della Politica di Remunerazione avviene in coerenza con i principi e le finalità delle politiche e in considerazione di benchmark di mercato.

8. DEROGHE

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF e dell'art. 84-quater, comma 2-bis, lett. c) del Regolamento Emittenti, è prevista la possibilità di derogare in via temporanea alla Politica descritta nella presente Sezione I della Relazione al verificarsi di circostanze eccezionali, per tali intendendosi quelle situazioni in cui la deroga alla Politica medesima si rende 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, quali, ad esempio: (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che possano incidere in modo significativo sui risultati del Gruppo; (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del top management.

Gli elementi della Politica per i quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare per periodi temporalmente definiti possono riguardare:

- le componenti fisse e variabili (di medio-lungo termine) della retribuzione;
- gli eventuali bonus (compresi quelli all'ingresso), i benefici non monetari, i piani di incentivazione, le coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, o gli emolumenti di natura straordinaria;
- la previsione, la corresponsione e/o l'entità di trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- la remunerazione degli amministratori indipendenti, degli amministratori che partecipano ai comitati e di quelli che svolgono particolari incarichi (es. presidente).

Con riguardo alle procedure in base alle quali la deroga può essere applicata, ogni eventuale deroga alla Politica deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e l'eventuale ausilio di terze parti indipendenti, fermo restando quanto previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate e dalla procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

La delibera del Consiglio di Amministrazione determina la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica che vengono derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.

9. CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEL COMPENSO DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Per tutti i membri del Collegio Sindacale si prevede un compenso in misura fissa che garantisca un'adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati dai Sindaci a favore della Società.

L'ammontare del compenso spettante ai membri del Collegio Sindacale su base annua è determinato dall'Assemblea degli azionisti all'atto della nomina. In data 17 luglio 2024, l'Assemblea degli azionisti ha deliberato di determinare, per il Collegio Sindacale, un compenso su base annua pari a Euro 25.000 lordi per il Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 20.000 lordi per ciascun sindaco effettivo.

SEZIONE II – Compensi corrisposti

PRIMA PARTE

Di seguito vengono indicati i compensi a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, nonché dei direttori generali, e, in forma aggregata, dei dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

Si rammenta che, in data 14 novembre 2024, Borsa Italiana ha disposto l'inizio delle negoziazioni delle azioni ordinarie della Società sul mercato regolamentato Euronext Milan, segmento Euronext STAR Milan con decorrenza a partire dal 18 novembre 2024. Pertanto, nel corso degli esercizi precedenti rispetto a quello di riferimento della presente Relazione non è intervenuta alcuna approvazione di una politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

La Politica sarà soggetta ad approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti prevista in unica convocazione in data 28 marzo 2025.

1. COMPENSI CORRISPOSTI

Amministratori

Componente fissa

In data 17 luglio 2024, l'Assemblea degli Azionisti ha determinato la quota complessiva fissa della remunerazione degli amministratori in Euro 454.000 lordi annuali, fatta salva la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di determinare emolumenti aggiuntivi a favore degli amministratori eventualmente investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice civile.

Tale importo è stato successivamente allocato tra tutti i membri dell'organo amministrativo. In particolare, il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 17 luglio 2024 ha deliberato di attribuire Euro 25.000 lordi annui, da corrispondersi pro rata temporis, a ciascun amministratore, fatti salvi i compensi eventualmente attribuiti agli amministratori componenti di eventuali comitati interni istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'istituzione dei comitati endo-consiliari, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire un'ulteriore componente fissa per la partecipazione ai comitati endoconsiliari (Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, Comitato per le Nomine e la Remunerazione e Comitato per le Operazioni con Parti Correlate) e, segnatamente, di conferire pro-rata temporis un compenso pari a:

- Euro 8.000 lordi annui al Presidente di ciascun comitato; e
- Euro 5.000 lordi annui a ciascuno degli altri membri del comitato.

Per informazioni più di dettaglio, si rinvia alla Tabella 1 che segue.

Conformemente a quanto precede, con riferimento all'esercizio 2024, ai componenti del Consiglio di Amministrazione sono stati corrisposti, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del proprio mandato, i seguenti compensi lordi:

- Euro 200.000,00 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato Giovanni Di Pascale;
- Euro 25.008,00 per il Consigliere Luca De Zen;
- Euro 11.424,72 (non corrisposto integralmente per questioni amministrative) per il Consigliere Donatella de Lieto Vollaro;
- Euro 11.424,72 per il Consigliere Fabio Lenzi;
- Euro 11.413,04 per il Consigliere Francesco Bavagnoli;
- Euro 25.000,00 per il Consigliere Laura Guazzoni;

- Euro 11.425,40 per il Consigliere Anna Chiara Invernizzi

Inoltre, sono stati corrisposti:

- Euro 13.646,84 per il Consigliere Cecilia Martucci (cessato dalla carica in data 17 luglio 2024 in sede di nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione);
- Euro 13.542,00 per il Consigliere Marco Di Miceli (cessato dalla carica in data 17 luglio 2024 in sede di nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione).

Per quanto concerne la partecipazione ai comitati endo-consiliari nel corso dell'esercizio 2024, sono stati corrisposti i seguenti compensi lordi:

- Euro 11.804,34 per il membro, prima, e Presidente, dopo (dal 17/07/2024), Operazioni Parti Correlate Laura Guazzoni
- Euro 584,24 per il membro Comitato Rischi e Sostenibilità Laura Guazzoni
- Euro 584,24 per il membro Comitato Nomine e Remunerazione Laura Guazzoni
- Euro 2.282,61 per il membro Operazioni Parti Correlate Fabrizio Bavagnoli
- Euro 956,56 per il Presidente Comitato Rischi e Sostenibilità Fabrizio Bavagnoli
- Euro 2.285,22 per il membro Operazioni Parti Correlate Anna Chiara Invernizzi
- Euro 933,00 per il Presidente Comitato Nomine e Remunerazione Anna Chiara Invernizzi
- Euro 583,33 per il membro Comitato Rischi e Sostenibilità Fabio Lenzini
- Euro 2.282,61 per il membro Operazioni Parti Correlate Francesco Bavagnoli
- Euro 956,56 per il Presidente Comitato Rischi e Sostenibilità Francesco Bavagnoli
- Euro 584,24 per il membro Comitato Nomine e Remunerazione Donatella de Lieto Vollaro
- Euro 8.667,00 per il Presidente Comitato Operazioni Parti Correlate Marco Di Miceli (fino al 17/07/2024)

Componente variabile

In data 28 giugno 2024 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e del Collegio Sindacale, ha deliberato di conferire, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, per l'esercizio 2024, un bonus pari a Euro 200.000 lordi al Presidente e Amministratore Delegato Giovanni Di Pascale, a fronte del perfezionamento, avvenuto in data 20 marzo 2024, di un importante accordo commerciale.

Inoltre, in data 28 giugno 2024, il Consiglio di Amministrazione ha, tra l'altro, individuato quale beneficiario del Piano il Presidente e Amministratore Delegato Giovanni Di Pascale attribuendo allo stesso n. 33.334 Diritti.

Per informazioni di dettaglio in merito al Piano, ivi incluse le modalità con cui la componente variabile della remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società, si rimanda alla Sezione I, Paragrafo 3 "Componenti della remunerazione", nonché alla Tabella 3A che segue.

Con riguardo alla componente variabile in capo al Presidente e Amministratore Delegato Giovanni Di Pascale si fa presente come lo stesso possa usufruire di una remunerazione nel breve periodo, similmente a quanto riconosciuto ai Dirigenti, utilizzandone gli stessi parametri che, caso per caso, verranno valutati sulla base delle performance aziendali.

Benefici non monetari

Nei confronti degli amministratori esecutivi non sono stati attribuiti benefici non monetari standard rispetto alla carica e al ruolo ricoperti.

Collegio Sindacale

In data 17 luglio 2024, l'Assemblea degli azionisti ha deliberato di determinare, per il Collegio Sindacale, un compenso su base annua pari a Euro 25.000 lordi per il Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 20.000 lordi per ciascun sindaco effettivo.

Conformemente con quanto precede, con riferimento all'esercizio 2024, ai componenti del Collegio Sindacale è stato corrisposto il seguente compenso annuo lordo:

- Euro 19.565,21 (non corrisposto integralmente per questioni amministrative) per il Presidente del Collegio Sindacale Fabrizio Morra;
- Euro 9.130,43 per il sindaco effettivo Fabrizio Bava; e
- Euro 9.130,43 (non corrisposto per questioni amministrative) per il sindaco effettivo Chiara Maria Grandi.

Inoltre, sono stati corrisposti:

- Euro 5.833,33 per il sindaco effettivo Franco Cattaneo (cessato dalla carica in data 17 luglio 2024 in sede di nomina del nuovo Collegio Sindacale);
- Euro 5.833,33 per il sindaco effettivo Rosa Chirico (cessato dalla carica in data 17 luglio 2024 in sede di nomina del nuovo Collegio Sindacale).

I sindaci supplenti non hanno percepito compensi.

Direttore Generale

Componente fissa

Con riferimento all'esercizio 2024, al Direttore Generale dott. Salvatore Guarino è stato corrisposto un compenso lordo fisso pari a Euro 132.312,34.

Componente variabile

Inoltre, in data 28/06/2024 il Consiglio di Amministrazione ha, tra l'altro, individuato il Direttore Generale di AGP, quale beneficiario del Piano attribuendo allo stesso n. 20.000 Diritti.

Per informazioni di dettaglio in merito al Piano, ivi incluse le modalità con cui la componente variabile della remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società, si rimanda alla Sezione I, Paragrafo 3 "Componenti della remunerazione", nonché alla Tabella 3A che segue.

Da ultimo, il Direttore Generale ha percepito nel 2024 un premio una tantum di Euro 7.500,00, quale seguito di un'importante operazione conclusa positivamente.

Benefici non monetari

Nei confronti del Direttore Generale è stata deliberata l'attribuzione di benefici non monetari standard rispetto alla carica e al ruolo ricoperti (e.g., assicurazioni, telefono cellulare, auto aziendale).

Dirigenti con responsabilità strategiche

Alla data di approvazione della presente Relazione la Società ha individuato – alla luce delle posizioni e dei rispettivi ruoli da essi ricoperti nell'ambito della Società – due Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nelle persone della dott.ssa Roberta Malandrino e del dott. Salvatore Guarino.

Componente fissa

Con riferimento all'esercizio 2024, ai n. 1 dirigente con responsabilità strategiche della Società (Ing. Roberta Malandrino) è stato corrisposto un compenso complessivo lordo fisso pari a Euro 77.873,11.

Componente variabile

Inoltre, in data 28/06/2024 il Consiglio di Amministrazione ha, tra l'altro, individuato n. 1 dirigenti con responsabilità strategica della Società quali beneficiari del Piano attribuendo agli stessi, complessivamente, n. 10.667 Diritti.

Per informazioni di dettaglio in merito al Piano, ivi incluse le modalità con cui la componente variabile della remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società, si rimanda alla Sezione I, Paragrafo 3 "Componenti della remunerazione", nonché alla Tabella 3A che segue.

Da ultimo, il dirigente con responsabilità strategiche ha percepito nel 2024 un premio una tantum di Euro 7.500,00, quale seguito di un'importante operazione conclusa positivamente.

2. INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

Alla data della presente Relazione, non sono in essere accordi che prevedano l'attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di dimissioni, licenziamento o revoca senza giusta causa ovvero in qualunque caso di cessazione del rapporto di lavoro.

3. DEROGHE ALLA POLITICA SULLE REMUNERAZIONI APPLICATE IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

Come anticipato, l'inizio delle negoziazioni delle azioni ordinarie e dei warrant della Società sul mercato regolamentato Euronext Milan – Segmento Euronext STAR Milan è intervenuto in data 18 novembre 2024. Pertanto, nel corso degli esercizi precedenti rispetto a quello di riferimento della presente Relazione non è stata deliberata alcuna approvazione di una politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti; conseguentemente, non è stata applicata alcuna deroga.

4. APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE

In considerazione delle caratteristiche del Piano, per la cui analitica descrizione si rimanda alla Sezione I, Paragrafo 3 "Componenti della remunerazione" della presente Relazione, nel corso dell'esercizio 2024 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile della remunerazione dei soggetti destinatari del Piano.

5. INFORMAZIONI DI CONFRONTO

In considerazione della recente data di avvio delle negoziazioni delle azioni ordinarie della Società sul mercato regolamentato Euronext Milan, segmento Euronext STAR Milan, intervenuta in data 18 novembre 2024, non è possibile fornire informazioni di confronto.

6. INFORMAZIONI RELATIVE ALLE MODALITÀ CON CUI LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA SULLA SEZIONE II DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL'ESERCIZIO 2023

In considerazione della recente data di avvio delle negoziazioni delle azioni ordinarie della Società sul mercato regolamentato Euronext Milan, segmento Euronext STAR Milan, intervenuta in data 18 novembre 2024, nel corso degli esercizi precedenti rispetto a quello di riferimento della presente Relazione non è intervenuta alcuna approvazione di una politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

SECONDA PARTE

Di seguito vengono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2024 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società in favore degli organi di amministrazione e di controllo, nonché, in forma aggregata, dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Le informazioni di cui alle tabelle 1, 2, 3A e 3B sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate, quotate e non.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, direttore generale o dirigente con responsabilità strategiche.

TABELLA 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente sono indicati i compensi riferiti all'esercizio 2024, individuati secondo un criterio di competenza, spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità con quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

| (A) | (B) | (C) | (D) | (1) | (2) | (3) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
|---|------------------------------------|---|--------------------------------------|----------------|--|-------------------------------|------------------------|-----------------------|----------------|--------|--------------------------------|--|
| Nome e Cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi fissi | Compensi per la partecipaz. a comitati | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro |
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecipaz. agli utili | | | | | |
| Giovanni Di Pascale | Presidente del CdA e Amm. Delegato | 01/01/2024-31/12/2024 | Assemblea approvazione bilancio 2026 | € 312.500,00 | | € 200.000,00 | | | | | | |
| <i>Di cui compensi della Società</i> | | | | € 200.000,00 | | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi di società controllate e collegate</i> | | | | 112.500,00 | | | | | | | | |
| Luca De Zen | Consigliere non esecutivo | 01/01/2024-31/12/2024 | Assemblea approvazione bilancio 2026 | € 25.008,00 | | | | | | | | - |
| <i>Di cui compensi della Società</i> | | | | € 25.008,00 | | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi di società controllate e collegate</i> | | | | | | | | | | | | |
| Donatella De Lieto Vollaro | Consigliere non esecutivo | 17/07/2024-31/12/2024 | Assemblea approvazione bilancio 2026 | € 11.424,72 | € 584,24 | | | | | | | - |
| <i>Di cui compensi della Società</i> | | | | € 12.008,96 | | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi di società controllate e collegate</i> | | | | | | | | | | | | |

| (A) | (B) | (C) | (D) | (1) | (2) | (3) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
|---|---------------------------|---|--------------------------------------|----------------|--|-------------------------------|------------------------|-----------------------|----------------|--------|--------------------------------|--|
| Nome e Cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi fissi | Compensi per la partecipaz. a comitati | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro |
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecipaz. agli utili | | | | | |
| Fabio Lenzini | Consigliere non esecutivo | 17/07/2024-31/12/2024 | Assemblea approvazione bilancio 2026 | € 11.424,72 | € 583,33 | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi della Società</i> | | | | € 12.008,05 | | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi di società controllate e collegate</i> | | | | | | | | | | | | |
| Francesco Bavagnoli | Consigliere indipendente | 17/07/2024-31/12/2024 | Assemblea approvazione bilancio 2026 | € 11.413,04 | € 3.239,17 | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi della Società</i> | | | | € 14.652,21 | | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi di società controllate e collegate</i> | | | | | | | | | | | | |
| Laura Guazzoni | Consigliere indipendente | 01/01/2024-31/12/2024 | Assemblea approvazione bilancio 2026 | € 25.000,00 | € 12.972,82 | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi della Società</i> | | | | € 37.972,82 | | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi di società controllate e collegate</i> | | | | | | | | | | | | |

| (A) | (B) | (C) | (D) | (1) | (2) | (3) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
|---|-----------------------------------|---|--------------------------------------|----------------|--|-------------------------------|------------------------|-----------------------|----------------|--------|--------------------------------|--|
| Nome e Cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi fissi | Compensi per la partecipaz. a comitati | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro |
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecipaz. agli utili | | | | | |
| Anna Chiara Invernizzi | Consigliere indipendente | 17/07/2024-31/12/2024 | Assemblea approvazione bilancio 2026 | € 11.425,40 | € 3.218,22 | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi della Società</i> | | | | € 14.643,62 | | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi di società controllate e collegate</i> | | | | | | | | | | | | |
| Cecilia Martucci | Consigliere non esecutivo | 01/01/2024-17/07/2024 | 17/07/24 | € 13.646,84 | | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi della Società</i> | | | | € 13.646,84 | | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi di società controllate e collegate</i> | | | | | | | | | | | | |
| Marco Di Miceli | Consigliere indipendente | 01/01/2024-17/07/2024 | 17/07/2024 | € 13.542,00 | € 8.667,00 | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi della Società</i> | | | | € 22.209,00 | | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi di società controllate e collegate</i> | | | | | | | | | | | | |
| Fabrizio Morra | Presidente del Collegio Sindacale | 01/01/2024-31/12/2024 | Assemblea approvazione bilancio 2026 | € 19.565,21 | | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi della Società</i> | | | | € 19.565,21 | | | | | | | | |

| (A) | (B) | (C) | (D) | (1) | (2) | (3) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
|---|-------------------|---|--------------------------------------|----------------|--|-------------------------------|------------------------|-----------------------|----------------|--------|--------------------------------|--|
| Nome e Cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi fissi | Compensi per la partecipaz. a comitati | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro |
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecipaz. agli utili | | | | | |
| <i>Di cui compensi di società controllate e collegate</i> | | | | | | | | | | | | |
| Franco Cattaneo | Sindaco effettivo | 01/01/2024-17/07/2024 | 17/07/2024 | € 5.833,33 | | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi della Società</i> | | | | € 5.833,33 | | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi di società controllate e collegate</i> | | | | | | | | | | | | |
| Fabrizio Bava | Sindaco effettivo | 17/07/2024-31/12/2024 | Assemblea approvazione bilancio 2026 | € 9.130,43 | | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi della Società</i> | | | | € 9.130,43 | | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi di società controllate e collegate</i> | | | | | | | | | | | | |
| Chiara Maria Grandi | Sindaco effettivo | 17/07/2024-31/12/2024 | Assemblea approvazione bilancio 2026 | € 9.130,43 | | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi della Società</i> | | | | € 9.130,43 | | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi di società controllate e collegate</i> | | | | | | | | | | | | |

| (A) | (B) | (C) | (D) | (1) | (2) | (3) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
|---|--------------------|---|-----------------------|----------------|--|-------------------------------|------------------------|-----------------------|----------------|--------|--------------------------------|--|
| Nome e Cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi fissi | Compensi per la partecipaz. a comitati | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro |
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecipaz. agli utili | | | | | |
| Rosa Chirico | Sindaco effettivo | 01/01/2024-17/07/2024 | 17/07/2024 | € 5.833,33 | | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi della Società</i> | | | | € 5.833,33 | | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi di società controllate e collegate</i> | | | | | | | | | | | | |
| Salvatore Guarino | Direttore generale | 01/01/2024-31/12/2024 | Attuale | € 132.312,34 | | € 7.500,00 | | | | | | |
| <i>Di cui compensi della Società</i> | | | | € 132.312,34 | | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi di società controllate e collegate</i> | | | | | | | | | | | | |
| N. 1 Dirigente con responsabilità strategiche | - | 01/01/2024 – 31/12/2024 | Attuale | € 77.873,11 | | € 7.500,00 | | | | | | |
| <i>Di cui compensi della Società</i> | | | | € 77.873,11 | | | | | | | | |
| <i>Di cui compensi di società controllate e collegate</i> | | | | | | | | | | | | |

| (A) | (B) | (C) | (D) | (1) | (2) | (3) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
|---|--------|---|-----------------------|----------------|--|-------------------------------|------------------------|-----------------------|----------------|--------|--------------------------------|--|
| Nome e Cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi fissi | Compensi per la partecipaz. a comitati | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro |
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecipaz. agli utili | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | | | | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | | | | | | | | | |

(*) Compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche.

(#) Corrisposto solo in parte nell'esercizio 2024 per ragioni amministrative.

(§) Comprende *fringe benefits* e previdenza integrativa.

TABELLA 2 - *Stock-option* assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Non sono previsti per i componenti dell'organo di amministrazione, per i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche piani di *stock-option* e, pertanto, non viene esposta la relativa tabella.

TABELLA 3 A - 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 <i>non vested</i> nel corso dell'esercizio | | Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio | | | | | Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dello esercizio e non attribuiti | Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili | | Strumenti finanziari di competenza dello esercizio |
|---|--------------------------------------|---|---|---------------------------|---|--|---------------------------|-------------------|----------------------------------|---|--|---------------------------------|--|
| | | | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) |
| 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 assegnaz. | Periodo di <i>vesting</i> | Data di assegnaz. | Prezzo di mercato alla assegnaz. | Numero e tipologia strumenti finanziari | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Valore alla data di maturazione | <i>Fair value</i> |
| Giovanni Di Pascale | Presidente e Amministratore Delegato | Piano di Phantom Stock Option 2024-2026 | | | 33.334 | | | | | | | | |
| Salvatore Guarino | Direttore generale | Piano di Phantom Stock Option 2024-2026 | | | 20.000 | | | | | | | | |
| N. 2 figure apicali con responsabilità strategica | | Piano di Phantom Stock Option 2024-2026 | | | 20.001 | | | | | | | | |
| (I) Compensi in AGP | | Piano A (data relativa delibera) | | | | | | | | | | | |
| | | Piano B (data relativa delibera) | | | | | | | | | | | |

| (A) | (B) | (1) | Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti <i>non vested</i> nel corso dell'esercizio | | Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio | | | | | Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dello esercizio e non attribuiti | Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili | | Strumenti finanziari di competenza dello esercizio |
|--|--------|-------------------------------------|---|---------------------------|---|--|---------------------------|-------------------|----------------------------------|---|--|---------------------------------|--|
| | | | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) |
| 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 assegnaz. | Periodo di <i>vesting</i> | Data di assegnaz. | Prezzo di mercato alla assegnaz. | Numero e tipologia strumenti finanziari | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Valore alla data di maturazione | <i>Fair value</i> |
| | | Piano C (data relativa delibera) | | | | | | | | | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | Piano A (data relativa delibera) | | | | | | | | | | | |
| | | Piano B (data relativa delibera) | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | | | | | | | | | | |

TABELLA 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Non sono previsti, oltre a quanto già esposto nella Tabella 3A, piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e, pertanto non viene esposta la relativa tabella.

SCHEMA N. 7-TER - Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

| Nome e Cognome | Carica | Società partecipata | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente | Numero azioni acquistate | Numero azioni vendute | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso |
|--|--------------------------------------|--------------------------|---|--------------------------|-----------------------|---|
| Di Pascale Giovanni (indirettamente per il tramite di Dxor Investments S.r.l. e Dxor Investments 1 S.r.l.) | Presidente e Amministratore Delegato | Altea Green Power S.p.A. | 10.920.000 | 1.080.000 | 750.000 | 11.250.000 |
| De Zen Luca | Amministratore non esecutivo | Altea Green Power S.p.A. | 28.000 | 36.500 | | 64.500 |
| De Lieto Vollaro Donatella | Amministratore non esecutivo | | | | | |
| Lenzini Fabio | Amministratore non esecutivo | | | | | |
| Bavagnoli Francesco | Amministratore Indipendente | | | | | |
| Guazzoni Laura | Amministratore Indipendente | | | | | |
| Invernizzi Anna Chiara | Amministratore Indipendente | | | | | |
| Martucci Cecilia | Amministratore non esecutivo | Altea Green Power S.p.A. | 1.080.000 | ZERO | 1.080.000 | 0 |
| Di Miceli Marco | Amministratore Indipendente | | | | | |
| Morra Fabrizio | Presidente del Collegio Sindacale | | | | | |
| Bava Fabrizio | Sindaco effettivo | | | | | |

| Nome e Cognome | Carica | Società partecipata | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente | Numero azioni acquistate | Numero azioni vendute | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso |
|---------------------|--|---------------------|---|--------------------------|-----------------------|---|
| Cattaneo Franco | Sindaco supplente (sindaco effettivo fino al 17 luglio 2024) | | | | | |
| Grandi Chiara Maria | Sindaco effettivo | | | | | |
| Chirico Rosa | Sindaco supplente (sindaco effettivo fino al 17 luglio 2024) | | | | | |
| Fumia Jolanda | Sindaco supplente | | | | | |
| Nicola Roberto | Sindaco supplente | | | | | |
| Guarino Salvatore | Direttore generale | | | | | |

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

| Numero dirigenti con responsabilità strategica | Società partecipata | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente | Numero azioni acquistate | Numero azioni vendute | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso |
|--|--------------------------|---|--------------------------|-----------------------|---|
| / | Altea Green Power S.p.A. | | | | |

ALLEGATO 1: Format di Scheda di valutazione dei dipendenti

| | | | |
|--|--|----------------------------------|----------------|
|  | SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO MODULO | Codice modulo: M-PER-2 | |
| Titolo del modulo: SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEL PERSONALE | | | |
| Edizione nr: 01 | Revisione nr: 00 | Data emissione: 24/06/2024 | Pagina: 29 / 1 |

Nome e Cognome: LIV.....
 Qualifica/Ruolo.....

Anno:

LEGENDA PUNTEGGIO: che può variare da 1 a 4 ammettendo anche valutazioni intermedie

- | | |
|----------|--|
| 1 | risultato INSUFFICIENTE, molto lontano dall'obiettivo di competenza ed autonomia lavorativa; prestazione molto lontana dal richiesto. Ingresso in azienda\inizio addestramento. |
| 2 | risultato SUFFICIENTE, obiettivo quasi raggiunto, l'addetto ha acquisito buona parte delle competenze ma non è ancora in grado di lavorare in modo autonomo su molti aspetti delle sue attività; prestazione non ancora del tutto in linea con quanto richiesto. |
| 3 | risultato BUONO, obiettivo raggiunto; l'addetto ha acquisito le competenze richieste per la sua funzione e necessita di esperienza per il consolidamento delle stesse. |
| 4 | risultato OTTIMO, obiettivo raggiunto e superato; l'addetto ha acquisito tutte le competenze richieste per la sua funzione, lavora in completa autonomia ed in modo proattivo, può effettuare training ad altri. |

Nelle 10 dimensioni di valutazione vengono elencate varie voci per aiutare la compilazione e dare oggettività ai parametri da valutare.

| DIMENSIONE DI VALUTAZIONE | FEEDBACK DELLA RISORSA (inserire anche eventuali spunti di miglioramento/formazione) | ANNOTAZIONI A CURA DEL RESPONSABILE (inserire obiettivi perseguiti, risultati raggiunti, esplicitare punti deboli e target) | VALUTAZIONE A CURA DEL RESPONSABILE Min 1 Max 4 |
|---|---|--|---|
| 1. Responsabilità - Capacità di farsi carico delle responsabilità e dei compiti ascrivibili al proprio profilo professionale - Capacità di effettuare le scelte inerenti alla propria sfera di competenza - Puntualità agli appuntamenti programmati. - Cura ed attenzione per l'ambiente di lavoro e per gli strumenti messi a disposizione | | | |

| DIMENSIONE DI VALUTAZIONE | FEEDBACK DELLA RISORSA (inserire anche eventuali spunti di miglioramento/formazione) | ANNOTAZIONI A CURA DEL RESPONSABILE (inserire obiettivi perseguiti, risultati raggiunti, esplicitare punti deboli e target) | VALUTAZIONE A CURA DEL RESPONSABILE Min 1 Max 4 |
|--|--|---|--|
| 2. Impegno lavorativo - Capacità di reagire agli avvenimenti ponendosi il problema di come evitare gli errori ricorrenti - Attitudine a perseguire obiettivi e miglioramento - Propensione a prendersi carico dei problemi (o delega eccessiva) | | | |
| 3. Flessibilità - Propensione nel modificare i propri compiti e le modalità operative - Propensione a rendersi proattivo nelle situazioni nuove - Capacità di adeguare il proprio modo di lavorare in funzione degli obiettivi | | | |
| 4. Relazioni con il gruppo di lavoro - Comprensione delle motivazioni e delle esigenze delle persone all'interno del gruppo di lavoro - Capacità relazionale e comunicativa - Approccio inclusivo e rispettoso e in linea con i principi etici di Altea Green Power | | | |
| 5. Rapporti con l'utenza (interna ed esterna) - Propensione ad ascoltare le richieste e proattività - Qualità delle risposte fornite - Numero di utenti che chiedono di lui/lei - Approccio inclusivo e rispettoso e in linea con i principi etici di Altea Green Power | | | |
| 6. Orientamento al Risultato - Interesse - Proattività - Capacità di coinvolgimento e adeguatezza della realizzazione degli obiettivi previsti dal piano di lavoro | | | |
| 7. Collaborazione e partecipazione - Partecipazione ai gruppi di lavoro e proattività - Propensione al lavoro in Team partecipativo - Collaborazione e cooperazione con i colleghi | | | |
| 8. Autonomia lavorativa - Capacità nel prendere decisioni nell'ambito lavorativo - Interesse ad assumere iniziative di miglioramento nell'ambito lavorativo - Capacità di portare a termine un compito in maniera autonoma | | | |
| 9. Affidabilità - Rispetto dei termini stabiliti per una prestazione - Precisione - Puntualità - Rispetto delle Procedure, di Politica ed Etica aziendale | | | |

| DIMENSIONE DI VALUTAZIONE | FEEDBACK DELLA RISORSA (inserire anche eventuali spunti di miglioramento/formazione) | ANNOTAZIONI A CURA DEL RESPONSABILE (inserire obiettivi perseguiti, risultati raggiunti, esplicitare punti deboli e target) | VALUTAZIONE A CURA DEL RESPONSABILE Min 1 Max 4 |
|---|--|---|--|
| 10. Competenza tecnica teorica e pratica - Conoscenza delle normative fondamentali per svolgere la propria mansione - Utilizzo strumenti di lavoro - Competenza tecnica - Conoscenza teorica e pratica della materia lavorativa - Conoscenza e comprensione di processi ed obiettivi della sua attività | | | |
| PUNTEGGIO TOTALE: | | | |

Punteggio Complessivo
 10-15
 16-25
 26-35
 36-40

Tipologia giudizio
 Insufficiente
 Sufficiente
 Buono
 Ottimo

Il Responsabile di Area:

Ufficio Risorse Umane:

Il Dipendente per Presa Visione: