

Comer Industries S.p.A.

Sede legale e amministrativa: 42046 Reggiolo (RE)
Italy - Via Magellano, 27



comer industries

www.comerindustries.com
E-mail: info@comerindustries.com
Tel: +39 0522 974111
Fax: +39 0522 973249

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

(redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58)



comer industries

Indice

PREMESSA	3
EXECUTIVE SUMMARY	4
SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024	6
1. DURATA, FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	6
2. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE.....	7
2.1 Assemblea Degli Azionisti.....	7
2.2 Consiglio Di Amministrazione.....	7
2.3 Comitato Nomine E Remunerazione.....	8
2.4 Collegio Sindacale.....	10
2.5 Funzioni Aziendali.....	10
2.6 Esperti Indipendenti.....	10
3. REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE	11
3.1 Consiglio Di Amministrazione.....	11
3.2 Collegio Sindacale.....	11
4. REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E	
AMMINISTRATORE DELEGATO, DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI	
CARICHE E DEI DIRIGENTI CON REPONSABILITÀ STRATEGICA.....	12
4.1 Remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato.....	12
4.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.....	15
4.3 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	16
5. MECCANISMO DI CLAW BACK/MALUS.....	17
6. TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO O	
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PATTI DI NON CONCORRENZA.....	17
7. DEROGHE.....	18
8. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE E I NOSTRI DIPENDENTI.....	18
SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2023	21
PREMESSA	21
1. COMPENSI MATURATI E/O ATTRIBUITI NEL 2023.....	21
1.1 Presidente e Amministratore Delegato.....	21
1.2 Vice Presidente.....	22
1.3 Amministratori Non Esecutivi.....	22
1.4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	22
1.5 Collegio Sindacale.....	23
1.6 Paymix.....	23
2. INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA	
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO.....	24
3. CLAW BACK/MALUS.....	24
4. TABELLE RETRIBUTIVE.....	25
4.1 TABELLA 1.....	25
4.2 TABELLA 3B.....	30
DEFINIZIONI E GLOSSARIO	32



comer industries

PREMESSA

La presente Relazione, approvata in data 13 marzo 2024 dal Consiglio di Amministrazione di Comer Industries S.p.A. (“**Società**”, “**Emittente**” o “**Comer Industries**”), su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione riunitosi in data 27 febbraio 2024, è stata predisposta ai sensi dell’Art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 (“TUF”) e in conformità a quanto previsto dall’Art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob e dallo Schema 7-*bis* dell’Allegato 3A allo stesso Regolamento.

La Relazione intende offrire una informativa trasparente e completa dei criteri utilizzati per remunerare e valorizzare il contributo dei destinatari della Politica di Remunerazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali, in linea con le migliori prassi di mercato ed in conformità con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance cui Comer Industries aderisce.

La Relazione si compone di due sezioni:

la **SEZIONE I**, sottoposta all’approvazione vincolante dell’Assemblea degli Azionisti convocata per il 23 aprile 2024, illustra la Politica di Remunerazione adottata dalla Società rispetto alla remunerazione del Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (“DRS”) della Società con riferimento all’esercizio 2024. Tale sezione specifica, in particolare, le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica;

la **SEZIONE II**, sottoposta al voto non vincolante dell’Assemblea degli Azionisti convocata per il 23 aprile 2024, articola i compensi corrisposti nell’esercizio 2023 agli Amministratori, Sindaci, all’Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Comer Industries (in Via Magellano 27, Reggiolo), sul sito internet della Società (www.comerindustries.com) nella sezione Governance/Assemblea dei Soci, nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato eMarket Storage (www.emarketstorage.com) entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2023.



comer industries

EXECUTIVE SUMMARY

La Società riconosce l'importanza del dialogo e dell'interazione continua con i principali destinatari della Politica di Remunerazione, al fine di garantirne il costante miglioramento, alla luce delle *best practice* di mercato e delle principali indicazioni degli Azionisti.

La Politica di Remunerazione si propone di contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a medio-lungo termine e alla sostenibilità della Società.

Di seguito viene rappresentata la sintesi delle Linee Guida della Politica 2024 la cui applicazione sarà definita nel rispetto delle prerogative dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il mandato 2024-2026:

ISTITUTO	FINALITÀ	MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO	BENEFICIARI E VALORI
Remunerazione fissa	Remunera il ruolo ricoperto, per garantire una retribuzione di base adeguata e competitiva determinata in misura tale da attrarre, motivare e trattenere professionisti con il talento necessario a garantire il perseguimento delle finalità aziendali e degli obiettivi strategici.	<p>La Remunerazione fissa è definita in modo da essere coerente con le caratteristiche, le responsabilità e le eventuali deleghe associate al ruolo.</p> <p>La Società monitora le principali prassi di mercato per figure comparabili in modo da garantire la coerenza e la competitività della remunerazione offerta ai propri ruoli di vertice.</p>	<p>Presidente/AD: Euro 850.000</p> <p>Vicepresidente: emolumento fisso Euro 75.000, in aggiunta percepisce una retribuzione da dirigente della Società.</p> <p>DRS¹: la retribuzione fissa è definita in base alle competenze professionali e manageriali, al ruolo organizzativo ed alle responsabilità e deleghe attribuite.</p>
Remunerazione variabile di breve termine (MBO)	Intende promuovere la creazione di valore per gli Azionisti e gli <i>stakeholder</i> e il raggiungimento di risultati economici in linea con le previsioni della Società annuali, nonché con gli obiettivi di sostenibilità, favorendo la fidelizzazione e l' <i>engagement</i> delle persone.	<p>La corresponsione della remunerazione variabile annuale di breve termine, identificata nel piano MBO aziendale, è direttamente collegata al raggiungimento di Obiettivi di <i>Performance</i>, assegnati a ciascun beneficiario in coerenza con il ruolo ricoperto. Essa varia in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi.</p> <p>Principali indicatori di performance:</p> <p>Presidente/AD:</p> <p>a) EBITDA consolidato, con peso 90%</p> <p>b) intensità delle emissioni CO2, con peso 10%</p> <p>DRS</p> <p>a) EBITDA consolidato, con peso 70%</p> <p>b) Free cash flow from operations (FCFO) con peso 10%</p> <p>c) Net Inventory Value con peso 10%</p> <p>d) intensità delle emissioni CO2, con peso 10%</p>	<p>Le opportunità di incentivo (minime, target e massime) variano in funzione del ruolo.</p> <p>Presidente/AD: riconoscimento di una opportunity target pari a Euro 300.000 con un minimo pari al 94.5% del valore target.</p> <p>Vicepresidente: partecipa al piano in qualità di dirigente.</p> <p>DRS (minimum - target):</p> <p>a) Performance: 95% - 100% Payout: 50% - 100%</p> <p>b) Performance: 90% - 100% Payout: 50% - 100%</p> <p>c) Performance: 102% - 100% Payout: 50% - 100%</p> <p>d) On/off</p>

¹ VP Sales & Marketing, VP Industrial e CFO.



comer industries

<p>Remunerazione variabile di medio-lungo termine (Piano LTI 2024-2026)</p>	<p>Promuove la creazione di valore sostenibile del Gruppo nel medio-lungo termine. Remunera la Performance di lungo periodo sulla base degli obiettivi economico-finanziari e di sostenibilità del piano industriale. Favorisce l'allineamento degli interessi di interessi verso la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine rafforzando la <i>retention</i> delle persone chiave.</p>	<p>Il piano LTI è un modello ibrido (monetario e di performance share), con un approccio rolling (multiple waves) e un periodo di vesting triennale (2024-2026). Il piano prevede l'erogazione di un importo monetario e l'attribuzione di azioni subordinatamente alle seguenti condizioni di performance: a) EBITDA, peso 90% b) ESG, peso 10%</p> <p>Prevede clausole di deferimento (Lock up): holding period di 2 anni per il 50% delle azioni (al netto degli oneri fiscali) rivenienti al termine del periodo di vesting. Sono inoltre presenti clausole di "claw back/malus".</p>	<p>Presidente/AD: riconoscimento di una opportunity target pari al 170% della retribuzione base.</p> <p>DRS: riconoscimento di una opportunity target pari al 125% della retribuzione base.</p>
<p>Patti di non concorrenza</p>	<p>Protegge gli interessi della società nell'eventualità dell'uscita di persone chiave.</p>	<p>Accordi individuali specifici in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo.</p>	<p>DRS: della durata di 24 mesi, con un valore massimo pari al 29% della RAL.</p>
<p>Benefit</p>	<p>Integrano il trattamento economico con componenti di natura previdenziale ed assicurativa. in un'ottica di Total Reward.</p>	<p>Assegnati annualmente</p>	<p>Benefici di natura previdenziale e sanitaria, polizze infortuni e vita, auto aziendale e in alcuni casi l'utilizzo di un alloggio.</p> <p>Analogo trattamento per Presidente, Vicepresidente e DRS.</p>
<p>Trattamento in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro</p>	<p>Supporta il reclutamento e la <i>retention</i> di persone con talento e competenze adeguate.</p>	<p>Trattamento in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro dipendente in forma di accordi individuali specifici</p> <p>Importo non superiore a 24 mensilità di retribuzione fissa, nel rispetto delle leggi e dei contratti applicabili.</p>	<p>Presidente/AD: 40% del compenso aggiuntivo lordo fisso come Amministratore Delegato per ogni anno di mandato.</p> <p>DRS: ad eccezione di accordi individuali specifici, massimo 24 mensilità di RAL.</p>



SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024

1. DURATA, FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La durata della Politica è annuale.

Ispirandosi ai principi del Codice di Corporate Governance, la Politica di Remunerazione, in linea con i valori aziendali e con le aspettative degli stakeholders, è finalizzata a:

- Attrarre, trattenere e motivare risorse manageriali con il talento e le competenze adeguate al perseguimento degli obiettivi economico-finanziari e di sostenibilità del Gruppo;
- Supportare la creazione di valore sostenibile favorendo l'allineamento degli interessi del management con quelli degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli stakeholder rilevanti per il Gruppo. A tal fine, il Gruppo si è dotato di un Piano di sostenibilità articolato in ciascuna delle tre aree Environmental, Social e Governance, in continuità con quanto illustrato nel Bilancio di Sostenibilità.

La Politica è uno strumento cruciale nella creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine e per affrontare le sfide globali secondo le migliori pratiche di mercato.

In questo senso il Gruppo si allinea ad una tendenza già presente nelle prassi di mercato sulle tematiche più ampie che possono riguardare le politiche e i programmi di engagement della generalità dei dipendenti. È evidente quale sia la stretta connessione tra la “E” e la “S” nella prospettiva ESG.

Il cambiamento climatico ha manifestato il suo impatto economico progressivamente nei decenni scorsi, con una rapida accelerazione negli ultimi 3 anni. Questo sta traducendosi da parte dei diversi business in iniziative sempre più concrete, di breve e di lungo termine, volte a sviluppare strategie di adattamento (per proteggere il business dagli impatti degli eventi fisici) o di mitigazione (per ridurre le emissioni contribuendo alla risoluzione del problema o proteggendo il business dai rischi di transizione). Particolare attenzione quindi si vuole riservare al contenimento delle emissioni.

Attraverso la D&I policy, inoltre, la Società si impegna a promuovere un'economia inclusiva e sostenibile, rispettando i diritti umani, la dignità personale e le condizioni lavorative, in coerenza con la dichiarazione di impegno per lo sviluppo sostenibile.

La diversità costituisce la base per una crescita significativa e proficua. Per potenziare questo principio, è essenziale superare gli stereotipi culturali e adottare un approccio inclusivo nella gestione delle risorse umane e in piena conformità alle normative sulla privacy vigenti.

Con l'obiettivo di attuare quanto sopra, Comer Industries si impegna a garantire che la comunicazione, sia essa interna o esterna, rispecchi i principi di responsabilità, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere ed evitando stereotipi. Parallelamente, si adopera a promuovere attivamente, nella misura ragionevolmente possibile, la parità di genere in tutte le fasi del rapporto di lavoro, inclusi: reclutamento, valutazione delle prestazioni, progressione di carriera, retribuzione e risoluzione delle controversie.



comer industries

In aggiunta, l'Emittente intende adottare iniziative mirate a sensibilizzare i dipendenti sulle opportunità, la diversità e le tematiche legate all'inclusione, attraverso lo sviluppo di informazioni e programmi formativi.

La Società si impegna ad analizzare e aggiornare i parametri per monitorare la propria politica di diversità e inclusione con lo scopo di migliorare costantemente i seguenti KPI:

- distribuzione dei dipendenti per contratto di lavoro;
- distribuzione dei dipendenti per tipologia di impiego;
- turnover dei dipendenti per genere, età e paese;
- distribuzione dei dipendenti per livello contrattuale;
- rapporto tra la retribuzione annua lorda globale delle lavoratrici e la retribuzione annua lorda globale di tutti i lavoratori per inquadramento contrattuale.

2. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione della Società è definita a seguito di un processo trasparente e formalizzato, in coerenza con le previsioni statutarie e normative e con il modello di *governance* adottato dall'Emittente. Tale processo vede come protagonisti l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazione e il Collegio Sindacale di Comer Industries.

Nei paragrafi successivi sono descritti i principali compiti degli organi/funzioni sopra indicati con riferimento alle tematiche legate alla Remunerazione.

2.1 Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti, ai sensi dello Statuto, limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione:

- determina il compenso degli Amministratori e dei Sindaci;
- può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche;
- delibera, con voto vincolante in merito alla Sezione I e con voto non vincolante in merito alla Sezione II della Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

2.2 Consiglio di Amministrazione

L'attuale Consiglio di Amministrazione della Società, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2021 ed in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, è composto da 9 Amministratori: Matteo Storchi (Presidente e Amministratore Delegato); Cristian Storchi (Vicepresidente; Amministratore non esecutivo); Luca Gaiani (Amministratore non esecutivo); Matteo Nobili (Amministratore non esecutivo); Marco Storchi (Amministratore non esecutivo); Joseph Patrick Huffsmith (Amministratore non esecutivo); Lee Merle Gardner (Amministratore non esecutivo); Arnaldo Camuffo (Amministratore indipendente) e Paola Pizzetti (Amministratore indipendente).



comer industries

Per una descrizione dettagliata delle funzioni del Consiglio di Amministrazione si rimanda a quanto riportato nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2023.

In materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale, entro l'eventuale importo complessivo stabilito dall'Assemblea nonché, se non vi ha provveduto l'Assemblea, suddivide il compenso complessivo spettante ai Consiglieri;
- se non vi provvede l'Assemblea, può assegnare compensi ai Consiglieri a titolo di indennità o di trattamento di fine rapporto;
- definisce, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, la Politica per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- definisce e dà attuazione ai piani di compenso basati su azioni o strumenti finanziari deliberati dall'Assemblea;
- delibera, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, in merito alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione del Presidente e CEO, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti Strategici;
- approva la Politica da presentare all'Assemblea.

2.3 Comitato Nomine e Remunerazione

In ottemperanza alle disposizioni del Codice di Corporate Governance, cui la Società aderisce, il Consiglio ha costituito al proprio interno il Comitato Nomine e Remunerazione, formato da Amministratori non esecutivi e in maggioranza da Amministratori indipendenti, dotati di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria e/o di politiche retributive.

Composizione, riunioni, obiettivi, compiti e attività del Comitato, qui di seguito descritti, recepiscono le raccomandazioni del Codice.

Composizione

L'attuale Comitato Nomine e Remunerazione, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 4 maggio 2023 ed in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, è composto da 3 (tre) Amministratori: Arnaldo Camuffo (Amministratore indipendente) quale Presidente del Comitato; Paola Pizzetti (Amministratore indipendente) e Matteo Nobili (Amministratore) quali componenti del Comitato.

Attribuzioni

Il Comitato – limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione – ha l'obiettivo di garantire che le politiche di remunerazione degli Amministratori, degli Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché dei Dirigenti Strategici vengano formulate da un organismo che non sia portatore di interessi propri.

Il Comitato riveste unicamente funzioni istruttorie, propositive e consultive, rispetto alle valutazioni e decisioni concernenti la politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. In particolare, anche ai sensi della Raccomandazione n. 25 del Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione ha affidato al Comitato il compito di:



comer industries

- coadiuvarlo nell'elaborazione della Politica per la Remunerazione;
- presentare proposte o esprimere 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 considerando che la remunerazione degli Amministratori, sia esecutivi sia non esecutivi, e dei Sindaci è altresì definita tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili e avvalendosi all'occorrenza di un consulente indipendente;
- monitorare la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono collegati i sistemi di incentivazione;
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- effettuare l'istruttoria sulla predisposizione dei piani per la successione degli Amministratori Esecutivi e del top management del Gruppo, nel caso in cui il Consiglio ne valuti l'adozione.

Funzionamento

L'avviso di convocazione della riunione del Comitato Nomine e Remunerazione, contenente l'indicazione del giorno, dell'ora e del luogo della riunione e l'elenco delle materie da trattare, viene inviato ai componenti il Comitato da parte del segretario, su indicazione del Presidente, di regola almeno tre giorni prima di quello fissato per la riunione; nei casi di urgenza il termine può essere più breve, nel rispetto comunque di un preavviso minimo di 24 ore.

L'eventuale documentazione relativa alle materie all'ordine del giorno è messa a disposizione dei componenti, da parte del segretario, con modalità che garantiscano la riservatezza delle informazioni ivi contenute, anche mediante invio per posta elettronica agli indirizzi di dominio comunicati dai componenti del Comitato, di norma contestualmente all'avviso di convocazione e, comunque, non oltre il secondo giorno precedente la data della riunione, salvo casi eccezionali.

Le riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione sono presiedute e coordinate dal Presidente. Le riunioni sono regolarmente verbalizzate. Il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attività svolta dal Comitato Nomine e Remunerazione stesso ad ogni riunione del medesimo.

Alle riunioni del Comitato può prendere parte il presidente del Collegio Sindacale (ovvero altro sindaco da lui designato) e hanno facoltà di partecipare gli altri sindaci. I componenti del Collegio Sindacale sono, infatti, regolarmente invitati a partecipare alle riunioni del Comitato. Il Presidente del Comitato può di volta in volta invitare alle riunioni altri componenti del Consiglio di Amministrazione, e altri soggetti la cui presenza sia ritenuta utile, per fornire informazioni ed esprimere valutazioni di competenza.

In conformità alla Raccomandazione n. 26 del Codice di Corporate Governance, nessun Amministratore prende parte alla formulazione delle proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il Comitato è validamente riunito in presenza della maggioranza dei componenti in carica e decide a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente del Comitato.

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni,



comer industries

nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. A tal fine, la Società mette a disposizione del Comitato le risorse finanziarie adeguate all'adempimento dei propri compiti nei limiti di un *budget* su motivata richiesta del Comitato approvata volta per volta dal Consiglio di Amministrazione.

Attività svolte nel 2023

Nel corso dell'esercizio 2023 si sono tenute sei riunioni del Comitato con una partecipazione complessiva del 100% e della durata media di circa un'ora.

Alla data di approvazione della Relazione si sono già tenute cinque riunioni del Comitato.

In considerazione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, alla data dell'Assemblea convocata per il 23 aprile 2024, non sono state programmate ulteriori attività.

Di seguito viene fornito un dettaglio sulle attività svolte dal Comitato nel corso del 2023 e nella prima parte del 2024:

- analisi del sistema di incentivazione variabile di breve termine ("MBO") e di medio-lungo termine ("LTI 21-24") in essere al momento della Quotazione;
- analisi delle risultanze dei benchmark retributivi;
- proposta di definizione del nuovo sistema di incentivazione variabile di breve termine (MBO) e di medio-lungo termine ("Piano LTI") con previsione anche di KPI ESG;
- esame delle categorie di beneficiari del Piano LTI;
- esame, esprimendo parere favorevole all'adozione, della Politica di Remunerazione del Gruppo Comer Industries, che la Società ha raccolto nella Relazione sulla Remunerazione, sottoposta successivamente all'approvazione del Consiglio e dell'Assemblea;

2.4 Collegio Sindacale

In materia di remunerazione il Collegio esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'articolo 2389 Codice Civile, verificandone altresì la coerenza con la politica generale adottata da Comer Industries.

2.5 Funzioni Aziendali

Nel contesto delle sue funzioni, il Comitato si avvale del sostegno delle funzioni aziendali delle risorse umane e finanziarie, in particolare del Direttore delle Risorse Umane (CHRO) e del Direttore Finanziario (CFO). Questi ruoli svolgono un ruolo fondamentale nel fornire le competenze e le informazioni necessarie per permettere al Comitato di prendere decisioni informate e strategiche nell'elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

2.6 Esperti Indipendenti

Nell'ambito della sua attività consultiva e propositiva, il Comitato si avvale di esperti indipendenti al fine di ottenere una pluralità di analisi di mercato su varie materie di interesse. In particolare, per quanto attiene i benchmark retributivi, l'*advisor* esterno indipendente Willis Towers Watson ("WTW") ha fornito informazioni relative alle tendenze, le prassi e i livelli retributivi di mercato al fine di monitorare l'adeguatezza delle remunerazioni dei DRS. L'intervento della società di consulenza WTW cui è stato conferito apposito incarico – previa verifica che essa non si trovasse in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio – è stato finalizzato altresì al supporto alla predisposizione della Relazione sulla Remunerazione, nonché nella redazione di un piano di



comer industries

incentivazione di MBO e LTI coerente con le indicazioni del Codice di Corporate Governance e le aspettative di investitori e proxy advisor.

Il confronto con il mercato ha un ruolo importante nel processo di elaborazione della politica di remunerazione: la competitività rispetto al mercato delle retribuzioni viene valutata con il supporto di una metodologia di valutazione delle posizioni che consente di effettuare confronti coerenti e assicurare un allineamento competitivo con il mercato esterno. Per le posizioni apicali, il mercato di riferimento utilizzato per la valutazione del posizionamento retributivo è effettuato con riferimento a ruoli di medesimo livello di responsabilità e complessità manageriale rispetto ai mercati nazionali e internazionali del settore industriale.

3. REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

La Politica di Remunerazione che viene proposta per il CdA, per i componenti del Comitato Nomine e Remunerazione, Comitato Parti Correlate, Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e per il Collegio Sindacale, si pone in linea di continuità con le remunerazioni deliberate per il 2023.

3.1 Consiglio di Amministrazione

La Politica di Remunerazione, in conformità a quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2021, prevede un compenso fisso annuo lordo degli Amministratori pari a Euro 50.000,00 ciascuno. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata in alcun modo al raggiungimento di obiettivi di performance.

Tale compenso fisso è ritenuto sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare Consiglieri dotati delle qualità professionali necessarie a gestire la Società. Esso è commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi.

Gli Amministratori hanno inoltre diritto ad una polizza assicurativa c.d. D&O (*Directors & Officers Liability*), che copre la responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni; la polizza copre anche le eventuali spese legali.

Con riferimento alla remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO e degli Amministratori investiti di particolari cariche viene fornita evidenza nel successivo paragrafo 4.

3.2 Comitati

La Politica di Remunerazione prevede per il Presidente e i singoli membri dei Comitati Nomine e Remunerazione, Comitato Parti Correlate, Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità i compensi indicati nella tabella sottostante, da maggiorare con i contributi previdenziali e le imposte di legge.

	Presidente (Euro)	Membro (Euro)
Comitato Nomine e Remunerazione	7.000,00	5.000,00
Comitato Parti Correlate	7.000,00	5.000,00
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	7.000,00	5.000,00

3.3 Collegio Sindacale

La Politica di Remunerazione, in conformità a quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2023, prevede un compenso annuo lordo del Collegio Sindacale in complessivi Euro 48.000,00, oltre ai contributi previdenziali e imposte di legge, di cui Euro 18.000,00 al Presidente del Collegio Sindacale e Euro 15.000,00 a ciascun Sindaco effettivo.



comer industries

La remunerazione del Collegio Sindacale è commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società e alla sua situazione.

Per tutti i membri del Collegio Sindacale la remunerazione è composta esclusivamente da una parte fissa e non è in alcun modo legata ai risultati economici conseguiti dalla Società. Così come per gli Amministratori, anche per i Sindaci è prevista la polizza assicurativa c.d. D&O (*Directors & Officers Liability*).

4. REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E AMMINISTRATORE DELEGATO, DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE E DEI DIRIGENTI CON REPONSABILITÀ STRATEGICA

4.1 Remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato

La Politica di Remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato di Comer Industries è definita in coerenza con le specifiche deleghe conferite, nonché con i livelli retributivi e le best practice di mercato. Vengono di seguito riportati gli elementi che rappresentano il pacchetto remunerativo del Presidente e Amministratore Delegato:

- compenso come Amministratore della Società;
- compenso come Presidente della Società;
- compenso come Amministratore Delegato della Società;
- piano di incentivazione MBO 2024;
- piano di incentivazione LTI 2024-2026;
- benefit riconosciuti dalle prassi aziendali.

Il pacchetto remunerativo del Presidente e Amministratore Delegato, in coerenza con i più ampi e generali principi e finalità della Politica sulla Remunerazione, è strutturato nelle sue diverse componenti in modo da garantire:

- la corretta remunerazione in base al ruolo, alle competenze professionali e manageriali e alla performance;
- l'allineamento delle Politiche di Remunerazione della Società alle best practice di mercato in termini di *paymix* retributivo (componenti fisse e variabili della remunerazione);
- l'efficace collegamento tra remunerazione e performance aziendali, sia di breve che di lungo termine, in un'ottica di creazione di valore sostenibile e incentrati sulle tematiche ESG;
- l'autofinanziabilità dei piani di incentivazione variabile, ovvero la definizione di Obiettivi di Performance che ricomprendano il costo dei piani stessi;
- la *retention* e la fidelizzazione nel lungo periodo, prevedendo che - per le componenti *equity* - una parte significativa abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento / differimento delle azioni attribuite pari ad almeno 5 anni.

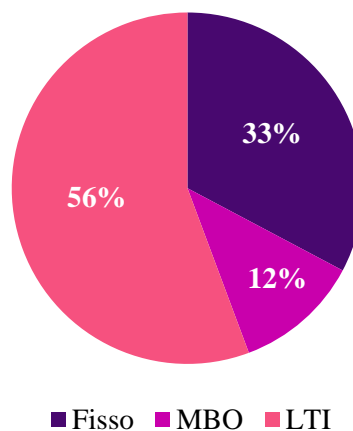


comer industries

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è definita secondo criteri che permettano un adeguato bilanciamento tra componenti retributive fisse e variabili e, con riferimento a quest'ultima, tra variabile di breve e di lungo periodo. Tale struttura consente di promuovere un solido allineamento tra la remunerazione erogata e/o maturata e la creazione di valore nel medio-lungo termine.

Di seguito si fornisce evidenza della stima del *paymix* dell'Amministratore Delegato, ovvero della ripartizione percentuale delle singole componenti remunerative all'interno del pacchetto complessivo, calcolate su base annuale. Il peso delle componenti variabili, sia di breve che di lungo periodo, è determinato prendendo come riferimento gli incentivi maturati in caso di raggiungimento del livello target di performance per ciascun piano di incentivazione.

Paymix Presidente e Amministratore Delegato



Remunerazione fissa

È costituita da un compenso fisso di Euro 850.000 (di cui Euro 700.000 quale Amministratore Delegato, Euro 100.000 quale Presidente ed Euro 50.000 quale membro del consiglio di amministrazione).

Remunerazione variabile di breve termine (MBO)

La componente variabile di breve termine è finalizzata ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi annuali fissati nelle previsioni della Società ed in linea con la strategia dell'Emittente. Il Sistema MBO è articolato in modo tale da rendere trasparente il legame tra riconoscimento economico e grado di raggiungimento degli obiettivi annuali. La misura del variabile di breve termine a target è pari al 35% della Remunerazione fissa.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 13 marzo 2024, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazione, ha assegnato i seguenti obiettivi per l'MBO 2024:

Obiettivi	Peso	Min	Target	Max
EBITDA consolidato	90%	95%	100%	100%
ESG: intensità delle emissioni CO ₂	10%	90%	100%	100%

Remunerazione variabile di medio-lungo termine (Piano LTI 2024-2026)

Il sistema di incentivazione di medio-lungo termine - Piano LTI 2024-2026, che sarà portato all'approvazione dall'Assemblea del 23 aprile 2024 rappresenta un pilastro della Politica di



comer industries

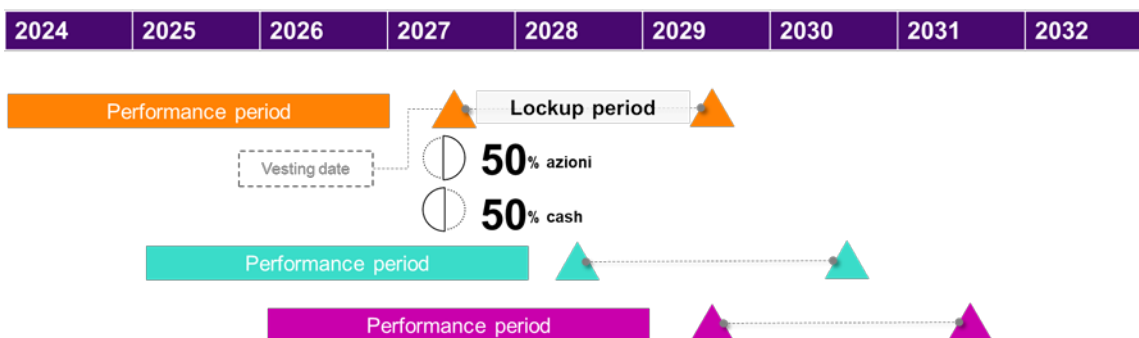
Remunerazione oltre che una componente fondamentale di engagement a medio lungo termine delle persone chiave della Società.

Si propone che nel 2024, la Società introduca – previa chiusura del piano di incentivazione di lungo termine attualmente in essere² secondo i termini e le condizioni che saranno deliberate dal Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato per la Remunerazione e con il parere del Collegio Sindacale, attivando, ove necessario, i presidi derivanti dalla Procedura OPC - a favore del Presidente e Amministratore Delegato un sistema di incentivazione di medio-lungo termine, articolato su 3 cicli triennali, in coerenza con il piano strategico aziendale. Nella definizione di tale sistema, la Società ha adottato criteri allineati alle principali prassi e ai benchmark di mercato, nonché ai Principi e alle Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance. Si sottolinea che, sempre in conformità con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo e con il Codice di sopra, tutti i premi maturati ed erogati nell'ambito dei piani qui rappresentati sono soggetti all'applicazione di clausole di "claw back/malus".

Il Piano di incentivazione prevede che, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di performance e al termine di un determinato periodo di prestazione (*Vesting*), il 50% del premio maturato venga erogato sotto forma di assegnazione gratuita d'Azioni, mentre il restante 50% venga corrisposto in modalità monetaria.

L'incentivo maturato viene assegnato previa verifica da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi prefissati a valle dell'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio di riferimento per ogni ciclo del Piano, nonché della sussistenza di tutte le altre condizioni previste dal regolamento, ed è quindi erogato nel rispetto di quanto previsto dal medesimo regolamento. La misura dell'incentivo – al pieno raggiungimento degli obiettivi di performance - è un controvalore, per singolo ciclo, pari complessivamente al 170% della Remunerazione fissa, intesa come emolumento per la carica di Amministratore, Presidente e Amministratore Delegato, alla data di assegnazione. Per la componente che verrà riconosciuta sotto forma d'Azioni, questa sarà determinata rapportando la misura dell'incentivo alla data di assegnazione ad un prezzo dell'Azione identificato alla medesima data.

Il Piano rolling (*multiple waves*) è costituito da tre cicli, ciascuno dei quali composto da un periodo di Vesting della durata di tre anni.



Il Consiglio di Amministrazione, in data 13 marzo 2024, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazione, ha assegnato i seguenti obiettivi per il primo ciclo del Piano LTI 2024-2026

² Il Piano LTIB 21-24 è basato sulla capitalizzazione di borsa o di mercato della Società e, come eventuale criterio correttivo, sul metodo dei multipli di mercato. Trattasi di piano di incentivazione puramente monetario, il cui obiettivo è quello di coinvolgere, indirizzare e far convergere le azioni delle funzioni critiche aziendali all'aumento del valore complessivo dell'azienda, allineando gli interessi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche a quelli degli azionisti.



Obiettivi	Peso	Min	Target	Max
EBITDA consolidato	90%	95%	100%	100%
ESG: intensità delle emissioni CO2	10%	90%	100%	100%

Le Azioni risultanti dall'esercizio del piano saranno soggette al seguente periodo di mantenimento:

- il 50% delle Azioni ricevute dal Presidente e Amministratore Delegato sarà soggetto ad un periodo di mantenimento (*lock-up*) di 2 anni a partire dalla fine del Periodo di Vesting.

Politica sui benefici non monetari

Includono coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche accessorie.

4.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

La Politica di Remunerazione del Vice Presidente di Comer Industries è definita in coerenza con le specifiche deleghe conferitegli quale Dirigente della Società, nonché con i livelli retributivi e le best practice di mercato. Vengono di seguito riportati gli elementi che rappresentano il pacchetto remunerativo del Vicepresidente:

- compenso come Amministratore della Società;
- compenso come Vice Presidente della Società;
- compenso come Dirigente della Società;
- piano di incentivazione MBO 2024;
- benefit riconosciuti dalle prassi aziendali.

Remunerazione fissa

È costituita da un emolumento fisso di Euro 50.000 per la carica di Amministratore e di Euro 25.000 per la carica di Vice Presidente di Comer Industries, per un totale di Euro 75.000. In aggiunta percepisce egli una retribuzione da dirigente della Società.

Remunerazione variabile di breve termine (MBO)

La componente variabile di breve termine è finalizzata ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi annuali fissati nelle previsioni della Società ed in linea con la strategia dell'Emittente. Il Sistema MBO è articolato in modo tale da rendere trasparente il legame tra riconoscimento economico e grado di raggiungimento degli obiettivi annuali. Partecipa al piano MBO in qualità di dirigente della Società.

Politica sui benefici non monetari

Includono coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche accessorie e l'uso di un'autovettura aziendale a uso promiscuo e il relativo carburante in linea con le prassi previste in qualità di Dirigente della Società.



comer industries

4.3 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La Società, sulla base delle proposte del Comitato Nomine e Remunerazione e delle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione, ha promosso l'analisi, l'implementazione e il monitoraggio del sistema di *compensation* dedicato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, disegnato allo scopo di focalizzare sempre più il management sui risultati aziendali di medio-lungo periodo e sulla creazione di valore sostenibile, così come definiti dalla strategia aziendale, nonché in allineamento alle principali prassi e ai benchmark di mercato. In seguito a un benchmark condotto da WTW, Il Comitato Nomine e Remunerazione ha formulato una proposta di posizionare, nel corso del triennio 2024-2026, la *total direct compensation* dei DRS tra la mediana e il 3° quartile del mercato.

Analogamente a quanto previsto per l'Amministratore Delegato, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari, oltre alla Remunerazione fissa, della possibile combinazione degli elementi sotto descritti:

- piano di incentivazione MBO 2024;
- piano di incentivazione LTI 2024-2026;
- patto di non concorrenza;
- benefit riconosciuti dalle prassi aziendali.

Remunerazione fissa

È costituita dalla retribuzione annua fissa lorda prevista dal contratto individuale sottoscritto, in linea con le best practice di mercato ed in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicata.

Remunerazione variabile di breve termine (MBO)

In linea con quanto stabilito per il Presidente e Amministratore Delegato, anche ai DRS si applica il Sistema MBO, articolato in modo tale da rendere trasparente il legame tra riconoscimento economico e grado di raggiungimento degli obiettivi annuali.

Il piano prevede l'assegnazione dei seguenti obiettivi con il relativo peso:

Obiettivi	Peso	Min	Target	Max
EBITDA consolidato	70%	95%	100%	100%
Free cash flow from operations (FCFO)	10%	90%	100%	100%
Net Inventory Value	10%	102%	100%	100%
ESG: intensità delle emissioni CO2	10%	On/Off		

Remunerazione variabile di medio-lungo termine (Piano LTI 2024-2026)

Si propone che nel 2024, la Società introduca – previa chiusura del piano di incentivazione di lungo termine attualmente in essere³ secondo i termini e le condizioni che saranno deliberate dal Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato per la Remunerazione e con il parere del Collegio Sindacale, attivando, ove necessario, i presidi derivanti dalla Procedura OPC - a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, un sistema di incentivazione di medio-lungo termine, articolato su 3 cicli triennali, in coerenza con il piano strategico aziendale. Nella definizione di tale sistema, i criteri

³ Si veda la precedente nota 2.



comer industries

dovrebbero essere allineati alle principali prassi e ai benchmark di mercato, nonché ai Principi e alle Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance. Si sottolinea che, sempre in conformità con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo e con il Codice di sopra, tutti i premi maturati ed erogati nell'ambito dei piani qui rappresentati siano soggetti all'applicazione di clausole di "claw back/malus".

Il Piano LTI 2024-2026, proposto a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è conforme agli obiettivi, ai termini e alle condizioni precedentemente dettagliati nel paragrafo 4.1, con l'unica eccezione del *payout opportunity* pari al 125% - per singolo ciclo - della Retribuzione Fissa.

Politica sui benefici non monetari

Includono coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche accessorie e di miglior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL applicato. È compreso l'uso di un'autovettura aziendale a uso promiscuo e il relativo carburante e in alcuni casi l'utilizzo di un alloggio per uso abitativo.

Patto di non concorrenza

La Società può stipulare per professionalità particolarmente critiche, patti di non concorrenza che prevedono il riconoscimento di un corrispettivo rapportato alla RAL in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. Attualmente i patti in essere prevedono una durata di 24 mesi ed il loro valore oscilla tra il 13% e il 29% della RAL.

5. MECCANISMO DI CLAW BACK/MALUS

La Politica di Remunerazione, anche in linea con le disposizioni del Codice di Corporate Governance, prevede che tutti i premi maturati ed erogati siano soggetti all'applicazione di clausole di "claw back/malus", ovvero clausole, che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate in forma monetaria o attribuite sotto forma di strumenti finanziari (o di trattenere somme o Azioni oggetto di differimento), in presenza anche di una sola delle seguenti circostanze ovvero nel caso in cui (i) i dati e le informazioni economico-finanziarie sulla cui base è stata effettuata la valutazione degli obiettivi di *performance* si rivelino manifestamente errati o falsati e/o nel caso in cui (ii) il beneficiario si sia reso responsabile di condotte dolose o colpose, che siano state determinanti per l'erogazione del bonus e/o per l'attribuzione degli strumenti finanziari.

L'obbligo di restituzione manterrà la propria efficacia fino a 36 mesi dopo l'eventuale cessazione del rapporto con il beneficiario.

6. TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PATTI DI NON CONCORRENZA

Nel caso di risoluzione per qualsiasi titolo e per qualsiasi motivazione della carica di Presidente e/o Amministratore Delegato rispetto alla data di fine del mandato è prevista, in continuità con quanto previsto per l'anno 2023, la corresponsione di un trattamento di fine mandato pari al 40% del compenso aggiuntivo lordo fisso come Amministratore Delegato per ogni anno di mandato.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere previsti accordi specifici individuali, che prevedono il pagamento di un trattamento di *severance* in caso di cessazione del rapporto di lavoro.



comer industries

Alla luce di quanto sopra per alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista una *severance* costituita da un'indennità sostitutiva complessiva, che assorbe il preavviso, definita pari a 24 mensilità, salvo specifici accordi già in essere e quanto previsto dal CCNL di riferimento.

La Società ha la facoltà di stipulare patti di non concorrenza per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che ricoprono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione.

In conformità alla giurisprudenza e alle prassi, tali accordi prevedono il riconoscimento di un corrispettivo in cifra fissa in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. Il vincolo varia per i settori merceologici (comunque settori in cui opera il Gruppo al momento della definizione dell'accordo) e per l'estensione territoriale. La varianza è altresì in relazione al ruolo ricoperto al momento del perfezionamento dell'accordo e può giungere ad avere un'estensione territoriale variabile a seconda del ruolo ricoperto dal singolo beneficiario.

7. DEROGHE

Comer Industries guarda con sfavore la possibilità di ricorrere a deroghe rispetto agli elementi che compongono la Politica di Remunerazione.

Tuttavia, la Società si riserva la possibilità di utilizzare lo strumento della deroga in circostanze eccezionali ai fini del perseguimento degli interessi di medio lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso, ovvero per assicurare la propria capacità di competere sul mercato dei talenti in termini di *attraction/retention*.

In presenza di circostanze eccezionali, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e previa attivazione della Procedura Operazioni con Parti Correlate, può derogare temporaneamente agli strumenti di remunerazione previsti al paragrafo 4 - se la deroga è necessaria per il perseguimento degli interessi a medio-lungo termine e della sostenibilità del Gruppo nel suo complesso - o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo (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 incidano in modo significativo sui risultati del Gruppo, e (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nel perimetro dell'attività di impresa quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni ecc.

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

Eventuali deroghe, che possono riguardare uno o più elementi di Politica in materia di Remunerazione, descritti nella presente Relazione, verranno evidenziate nella successiva Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno spinto la Società a prevedere tale deroga.

8. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE E I NOSTRI DIPENDENTI

La Società monitora annualmente le condizioni di lavoro ed i compensi di tutti i collaboratori, al fine di promuovere una Politica Retributiva coerente per la generalità dei Dipendenti, in coerenza con i Principi della Politica di Sostenibilità. Tra gli impegni più significativi nell'ambito Risorse Umane, si segnalano i seguenti ambiti e i relativi obiettivi.



comer industries

	GOAL	KPI	ENTRO
GOVERNANCE ESG	Valutazione completa di tutti i rischi e opportunità ESG e relativo piano d'azione	• 100% delle principali questioni ESG coperte da specifica valutazione di rischi e opportunità	2025
		• Piano d'azione per mitigare i rischi e cogliere le opportunità	2028
	Rafforzamento dell'impegno aziendale ESG	• Piano di compensazione variabile integrato con obiettivi non finanziari	2025
	Miglioramento delle valutazioni ESG	• Raggiungimento e mantenimento delle valutazioni "Gold" di EcoVadis e "B" di CDP	2026
		• Raggiungimento e mantenimento delle valutazioni "Platinum" di EcoVadis e "A" di CDP	2030
	Implementazione di una politica efficace di approvvigionamento sostenibile	• Supply chain engagement: il 75% dei fornitori di primo livello con valutazione ESG completa	2026
Riduzione dell'impronta carbonica della supply chain	• Riduzione dell'impronta carbonica della catena di approvvigionamento	2030	
CLIMATE CHANGE	Riduzione emissioni GHG	• Riduzione del 30% dell'intensità delle emissioni di CO2 (Scope 1 & Scope 2 basato sul mercato in t CO2)	2030
		• Riduzione del 10% dell'intensità delle emissioni di CO2 (Scope 3)	2030
		• Riduzione del 30% dell'intensità energetica	2030
		• Aumento del 60% del consumo di energia da fonti rinnovabili (energia acquistata e autoprodotta)	2030
CIRCULARITY	Ottimizzazione dell'uso delle risorse nei processi produttivi	• Riduzione del 20% dei rifiuti pericolosi 2030	2030
		• Riduzione del 10% dell'intensità idrica	2030
HUMAN CAPITAL	Rafforzamento delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere	• Aumento del 30% della popolazione femminile	2030
		• Raggiungimento e mantenimento del training engagement >93%	2030
	Aumento e diffusione della consapevolezza sulle questioni ESG	• Aumento del 20% delle ore di formazione ESG pro-capite	2030
	Consolidamento della cultura <i>zero-injury</i>	• Digitalizzazione dei processi di reportistica HSE al 100% (audit e segnalazioni spontanee)	2025
• Aumento del 50% della velocità di chiusura dei reports HSE		2030	

Questi obiettivi sono stati definiti dopo un'analisi dettagliata, con particolare attenzione alla misurabilità e chiarezza dei parametri *Governance ESG, Climate Change, Sustainable Procurement,*

Comer Industries S.p.A.

Sede legale e amministrativa: 42046 Reggiolo (RE)
Italy - Via Magellano, 27



comer industries

www.comerindustries.com
E-mail: info@comerindustries.com
Tel: +39 0522 974111
Fax: +39 0522 973249

Circularity and Human Capital. Attraverso questo assesment, la Società ha identificato le priorità e ha elaborato un piano d'azione: il “Long Term Sustainability Plan”.



comer industries

SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2023

PREMESSA

La presente Sezione descrive le voci che compongono i compensi corrisposti ai destinatari della Politica nell'esercizio 2023. In particolare, vengono riportati i compensi secondo il criterio di competenza con riferimento ai compensi fissi maturati nel 2023 e agli incentivi variabili, di breve e medio-lungo termine, maturati rispetto alle *performance* consuntivate nel 2023 ed erogabili nel 2024.

Tale scelta risponde alla volontà della Società di fornire al mercato, ai propri Azionisti e agli *stakeholder*, un' informativa chiara e trasparente sulla remunerazione corrisposta.

Si segnala che, in considerazione della recente quotazione della Società su Euronext Milan, avvenuta in data 12 luglio 2023, non è possibile fornire:

- informazioni riguardanti eventuali deroghe alla Politica di Remunerazione già applicata;
- informazioni di confronto tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente; (ii) dei risultati della Società; e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti di cui al punto (i);
- informazioni su come è stato tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente;
- informazioni relative alla coerenza 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, con la Politica di Remunerazione relativa all'esercizio di riferimento.

1. COMPENSI MATURATI E/O ATTRIBUITI NEL 2023

1.1 Presidente e Amministratore Delegato

Remunerazione fissa

Il Presidente e Amministratore Delegato ha percepito un compenso pari a Euro 429.342 di cui Euro 50.000 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione in conformità a quanto deliberato dall'Assemblea del 22 aprile 2021 e secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

Remunerazione variabile annuale: MBO 2023

Il piano MBO 2023 è stato attuato in conformità con i criteri e le modalità previste dal regolamento del piano MBO. Pertanto, in relazione ai risultati consuntivati nell'esercizio 2023 e deliberati dal Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea del 22 aprile 2021, è maturata l'erogazione di una quota annuale di Euro 200.000.

Remunerazione variabile di medio-lungo termine

Nell'ambito del piano di incentivazione a lungo termine (LTI 2021-24), approvato dall'Assemblea degli Azionisti il 22 aprile 2021, il Presidente e Amministratore Delegato ha ottenuto un incentivo di Euro 447.264.



comer industries

Benefit

L'assistenza sanitaria supplementare, le coperture assicurative e altri benefici minori hanno portato a un valore complessivo di Euro 3.528. Questo valore è stato calcolato in base a un criterio di imponibilità fiscale.

1.2 Vice Presidente

Remunerazione fissa

Al Vice Presidente è stata erogata una retribuzione fissa di Euro 207.342 che comprende gli emolumenti come Amministratore, Vice Presidente, Dirigente e il compenso da società controllate.

Remunerazione variabile annuale: MBO 2023

L'importo dell'MBO 2023 è stato pari a Euro 16.000.

Benefit

L'utilizzo di un'auto aziendale a uso promiscuo, il carburante correlato, l'assistenza sanitaria supplementare, le coperture assicurative e altri benefici minori ha portato a un valore complessivo di Euro 4.700. Questo valore è stato calcolato in base a un criterio di imponibilità fiscale.

1.3 Amministratori Non Esecutivi

In conformità a quanto deliberato dall'Assemblea del 22 aprile 2021 a ciascun Amministratore non Esecutivo è stato corrisposto un compenso annuo lordo pari ad Euro 50.000.

Il dettaglio degli emolumenti relativi all'esercizio 2023 è riportato nella Tabella 1.

1.4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Remunerazione fissa

Nel corso del 2023 hanno ricoperto ruoli con responsabilità strategiche tre Dirigenti ai quali si riferiscono le informazioni riportate nel seguito e nelle successive tabelle. Questi soggetti hanno percepito complessivamente a livello aggregato come compensi fissi: Euro 600.000.

Remunerazione variabile annuale: MBO 2023

L'incentivo MBO 2023 è stato calcolato in base al grado di realizzazione di ogni obiettivo rispetto al target stabilito durante la definizione del budget annuale. In totale, l'importo dell'MBO 2023 è stato pari a Euro 200.000.

Questo importo è dettagliato nella Tabella 1.

Remunerazione variabile di medio-lungo termine

In quanto beneficiari del Piano LTI 2021-24, l'importo complessivo maturato si attesta a Euro 287.661.

Benefit

L'uso dell'auto aziendale ad uso promiscuo, il carburante correlato, l'assistenza sanitaria supplementare, le coperture assicurative, l'utilizzo di un alloggio ad uso abitativo e altri benefici minori hanno portato a un valore complessivo di Euro 18.310. Questo valore è stato calcolato in base a un criterio di imponibilità fiscale.



1.5 Collegio Sindacale

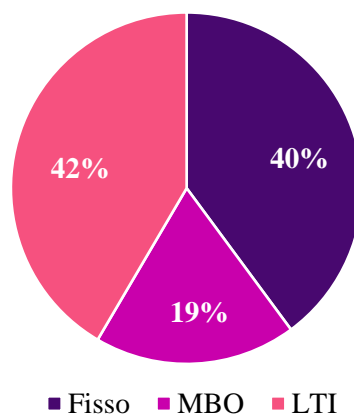
L'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2023 ha deliberato il compenso annuo lordo del Collegio Sindacale in Euro 18.000 al Presidente del Collegio Sindacale e Euro 15.000 a ciascun Sindaco effettivo.

Il dettaglio degli emolumenti relativi all'esercizio 2023 è riportato nella Tabella 1.

1.6 Paymix

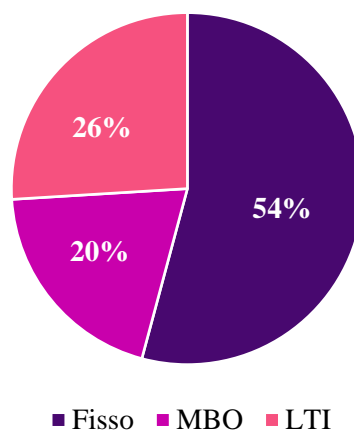
La proporzione tra compensi fissi e variabili del Presidente e Amministratore Delegato nel corso dell'esercizio 2023 è riportata di seguito:

Paymix Presidente e Amministratore Delegato



La proporzione tra compensi fissi e variabili per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio è riportata di seguito:

Paymix DRS





comer industries

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

Nel corso dell'esercizio 2023 non sono state erogate indennità e/o altri benefici attribuiti per la cessazione della carica o la risoluzione del rapporto di lavoro.

3. CLAW BACK/MALUS

Nel corso dell'esercizio 2023, non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile dei compensi (claw back malus e/o malus).

4. TABELLE RETRIBUTIVE

4.1 TABELLA 1

(Importi in euro)												
Tabella 1												
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche												
A	B	C	D	1	2	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 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	Partecipazione agli utili					
Consiglio di Amministrazione												
Matteo Storchi	Presidente Consiglio Amministrazione	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				400.000		647.264		3.528		1.042.128		
(II) Compensi da controllate e collegate				29.342						29.342		
(III) Totale				429.342		647.264		3.528		1.071.470		
Cristian Storchi	Vice Presidente Consiglio amministrazione/Consigliere/Dirigente	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				153.000		16.000		4.700		173.700		
(II) Compensi da controllate e collegate				54.342						54.342		
(III) Totale (1)				207.342		16.000		4.700		228.042		

Comer Industries S.p.A.Sede legale e amministrativa: 42046 Reggiolo (RE)
Italy - Via Magellano, 27www.comerindustries.com
E-mail: info@comerindustries.com
Tel: +39 0522 974111
Fax: +39 0522 972249

Luca Gaiani	Consigliere	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (2)				50.000	2.370					52.370		
(II) Compensi da controllate e collegate				29.342						29.342		
(III) Totale				79.342	2.370					81.712		
Marco Storchi	Consigliere	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (3)				50.000						50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000						50.000		
Matteo Nobili	Consigliere	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (4)				50.000	2.370					52.370		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000						52.370		
Arnaldo Camuffo	Consigliere	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (5)				50.000	5.688					55.688		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	5.688					55.688		

Comer Industries S.p.A.

Sede legale e amministrativa: 42046 Reggiolo (RE)
Italy - Via Magellano, 27



comer industries

www.comerindustries.com

E-mail: info@comerindustries.com

Tel: +39 0522 974111

Fax: +39 0522 973249

Paola Pizzetti	Consigliere	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (6)				50.000	5.688				55.688		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				50.000	5.688				55.688		
Joseph Huffsmith	Consigliere	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (7)				50.000					50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				50.000					50.000		
Lee Merle Gardner	Consigliere	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2023								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (8)				50.000					50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				50.000					50.000		
Collegio Sindacale											
Luigi Gesaldi	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2023 - 19/04/2023	Fino al 19/04/2023								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5.425					5.425		
(II) Compensi da controllate e collegate				3.753					3.753		
(III) Totale				9.178					9.178		

Comer Industries S.p.A.

Sede legale e amministrativa: 42046 Reggiolo (RE)
Italy - Via Magellano, 27



comer industries

www.comerindustries.com
E-mail: info@comerindustries.com
Tel: +39 0522 974111
Fax: +39 0522 973249

Corrado Baldini	Sindaco Supplente	20.04.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													
Giovanna Manni	Sindaca Supplente	01/01/2023 - 19/04/2023	Fino al 19/04/2023										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate				4.000						4.000			
(III) Totale				4.000						4.000			
Maria Cristina Pedroni	Sindaca Supplente	01/01/2023 - 19/04/2023	Fino al 19/04/2023										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate				4.000						4.000			
(III) Totale				4.000						4.000			
Pingani Ilaria	Sindaca Supplente	20,04.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche													
Dirigenti con responsabilità strategiche		01.01.2023 31.12.2023	Tempo indeterminato										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				600.000		507.661		18.310		1.121.692			
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				600.000		507.661		18.310		1.121.692			



4.2 TABELLA 3B

(Importi in Euro)

Tabella 3b									
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche									
A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
Storchi Matteo	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO	200.000						
		LTI 21-24	447.264						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			647.264	-	-	-	-	-	0,00
Storchi Cristian	Vice Presidente Consiglio amministrazione/Consigliere/Dirigente								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO	16.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			16.000	-	-	-	-	-	0,00

Comer Industries S.p.A.

Sede legale e amministrativa: 42046 Reggiolo (RE)
Italy - Via Magellano, 27

**comer industries**

www.comerindustries.com
E-mail: info@comerindustries.com
Tel: +39 0522 974111
Fax: +39 0522 973249

Dirigenti con Responsabilità Strategiche								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	MBO	220.000						
	LTI 21-24	287.661						
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale		507.661	-	-	-	-	-	0,00



DEFINIZIONI E GLOSSARIO

Amministratori	I componenti del Consiglio di Amministrazione.
Amministratori esecutivi	Gli Amministratori che sono destinatari di deleghe gestionali e/o ricoprono incarichi direttivi nella Società o in una società controllata avente rilevanza strategica o nella società controllante quando l'incarico riguarda anche la Società.
Amministratori non Esecutivi	Gli Amministratori ai quali non sono state attribuite deleghe operative o gestionali né particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.
Amministratori indipendenti	Gli Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dallo Statuto.
Assemblea	L'Assemblea dei soci dell'Emittente.
Codice o Codice di Corporate Governance	Il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance.
Codice Civile o cod. civ. o c.c.	Il codice civile.
Collegio Sindacale	L'organo di controllo interno della Società.
Comitato Nomine e Remunerazione	Il comitato endoconsiliare costituito sulla base degli artt. 4 e 5 del Codice di Corporate Governance.
Consiglio o Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.



comer industries

Claw back/Malus

Intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili (somme o azioni) della remunerazione versate (o di trattenere componenti variabili oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o falsati ovvero nei casi di frode o in relazione a comportamenti dolosi o colposi posti in essere in violazione di norme anche di carattere regolamentare nonché di regolamenti aziendali, a condizione che la verifica dei predetti presupposti avvenga sulla base di dati accertati in modo comprovato dalle competenti Funzioni aziendali, entro il termine di tre anni dalla data di attribuzione, o dall'autorità giudiziaria, entro il termine di prescrizione delle diverse fattispecie. Analogamente, in ottemperanza ai principi etici del Gruppo, sarà richiesta la restituzione dell'incentivo erogato nel caso in cui gli obiettivi associati agli incentivi dovessero essere acquisiti attraverso comportamenti in violazione di norme di legge in tema di corruzione e di reati societari che comportino la responsabilità amministrativa della Società, ai sensi degli artt. 25 e 25-ter D. Lgs. 231/01, fermi restando i termini temporali come sopra definiti.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche o Dirigenti Strategici o DRS

I 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 di cui all'Allegato 1 del Regolamento Parti Correlate Consob n. 17221 del 12 Marzo 2010.

Emittente, Società o Comer Industries

Comer Industries S.p.A., con sede legale in Reggiolo (RE), Via Magellano, 26.

Esercizio o Esercizio 2023

L'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

MBO

Il sistema *management by objectives* di incentivazione variabile a breve termine, da erogarsi sulla base del raggiungimento di obiettivi annuali prefissati.

Politica di Remunerazione o Politica

La politica della Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del Collegio Sindacale della Società per l'esercizio 2024 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2024.



comer industries

Regolamento Emittenti Consob	Il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999.
Regolamento Parti Correlate Consob	Il Regolamento emanato da Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modificazioni.
Relazione	La presente relazione sulla remunerazione per l'esercizio 2023, redatta ai sensi dell'art. 123-ter TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> Regolamento Emittenti Consob.
Statuto	Lo statuto sociale della Società.
Testo Unico della Finanza/TUF	Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni, recante il "Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria".