



**MAPS**  
SHARING KNOWLEDGE

# **Politica in materia di remunerazioni del Gruppo Maps**

---

Consiglio di Amministrazione di Maps S.p.A. del 26 Marzo 2021

# Sommario

Lettera del Comitato degli Amministratori Indipendenti .....	3
Premessa .....	4
Glossario.....	4
1 Introduzione .....	6
2 Organi coinvolti.....	6
a) L'Assemblea degli Azionisti .....	6
b) Il Consiglio di Amministrazione.....	6
c) Il Comitato degli Amministratori Indipendenti.....	6
d) Gli Amministratori esecutivi .....	7
e) Il Collegio Sindacale .....	7
3 Motivazioni ed Obiettivi della Politica.....	7
4 Criteri di definizione della retribuzione.....	8
5 Retribuzione fissa e Variabile .....	9
5.1 Componente fissa.....	9
5.2 Componente Variabili .....	10
6 Benefici non monetari .....	12
7 Determinazione della retribuzione per categoria .....	13
7.1 Board Members.....	13
7.2 Business Unit Managers .....	14
7.3 Sales Managers.....	15
8 Obiettivi per l'assegnazione dalla componente variabile .....	16
8.1 Identificazione delle soglie .....	17
8.2 Indicatori .....	17
8.3 Assegnazione degli Obiettivi ed erogazione della retribuzione variabile .....	18
9 Valutazione del raggiungimento degli obiettivi .....	18
10 Malus e claw-back.....	18
11 Piani di Stock Grant e Stock Option .....	19
12 Cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro .....	19
13 Amministratori Indipendenti .....	20
14 Deroghe alla Politica .....	20

# Lettera del Comitato degli Amministratori Indipendenti

Signore/i Azionisti,

il Comitato degli Amministratori indipendenti di Maps S.p.A.<sup>1</sup>, è lieto di sottoporre alla vostra approvazione, anche a nome del Consiglio di Amministrazione, la prima edizione della *Politica in materia di remunerazione per il triennio 2021-2023 del Gruppo Maps*.

La *Politica*, che nel seguito viene presentata, è volta al rafforzamento dell'allineamento degli interessi del *top management* della Società e del Gruppo all'obiettivo prioritario del perseguimento del successo sostenibile e tiene conto della necessità di attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto presso la Società e il Gruppo.

Nel corso dell'Esercizio 2020, nonostante le forti criticità e le sfide inattese a cui la pandemia da COVID-19 ha sottoposto la popolazione mondiale, la Società e il Gruppo hanno dimostrato resilienza. In particolare: è proseguita l'attività strategica di introduzione sul mercato delle nostre soluzioni e la progettazione e realizzazione di nuove soluzioni secondo quanto programmato; sono state concluse importanti operazioni straordinarie, in linea con i piani strategici; è proseguito il processo di rafforzamento dell'organizzazione; è stata mantenuta l'attenzione alla qualità della vita delle persone e il supporto alle comunità locali.

La Società e il Gruppo sono, inoltre, impegnati su *trend* di mercato chiari e ben definiti, che studi esterni ed esperienza interna fanno ritenere ad alto potenziale. Peraltro, alcuni di questi *trend* (per esempio in ambito sanitario) hanno ricevuto un forte impulso dalla discontinuità apportata dalla pandemia.


In questo contesto, ancora maggiore diviene l'importanza della *Politica di Remunerazione*, quale strumento per allineare i bisogni di azionisti e *management*, considerando le esigenze di tutti gli *stakeholder*.

Nella valutazione della *Politica*, il Comitato (e il Consiglio di Amministrazione) ha esaminato e tenuto in debita considerazione i *benchmark* realizzati relativamente al trattamento retributivo dei *manager* e alla definizione di indicatori obiettivi e misurabili, per garantire oggettività di valutazione. Al termine del processo di analisi e valutazione, il Comitato ha, dunque, espresso parere positivo sull'adeguatezza della *Politica* rispetto alle dimensioni e alla complessità operativa della Società e del Gruppo a questa facente capo, oltre che quale strumento volto a creare valore per tutti gli *stakeholder*, coerentemente con la visione strategica della Società.

Tale *Politica*, ove approvata dall'Assemblea degli Azionisti, sarà sottoposta ai competenti organi di tutte le società del Gruppo ai fini del suo recepimento, con lo scopo di allineare le prassi retributive applicate a livello di Gruppo, contribuendo, anche sotto tale profilo, al rafforzamento della strategia di perseguimento degli obiettivi di crescita e sostenibilità, mediante meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti, che incidono positivamente sulla reputazione e la fiducia degli *stakeholder*, presupposti per lo sviluppo di un *business* teso alla creazione di valore condiviso.

Parma, 26 marzo 2021

Ing. Paolo Pietrogrande



Prof.ssa Rosa Grimaldi



<sup>1</sup> Si segnala che gli Amministratori indipendenti della Società si sono riuniti in apposita seduta il 25.03.2021, costituendosi provvisoriamente in forma di Comitato di Amministratori indipendenti, ai fini di coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione della presente *Politica*. Pertanto, non è stato costituito un comitato permanente, ferme restando le attribuzioni degli Amministratori indipendenti, a esempio, in materia di operazioni con parti correlate, e, in generale, quale contrappeso degli Amministratori esecutivi.

## Premessa

La presente Politica, che costituisce la prima edizione, è stata approvata il 26 marzo 2021 dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio sindacale, e viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 27 aprile 2021.

La Politica contiene le linee guida e i criteri del sistema di remunerazione e incentivazione che la Società intende adottare nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e del *Top Management* e, fermo restando che è sottoposta a revisione annuale da parte del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea, l'orizzonte temporale considerato dalla presente Politica è triennale, come *infra* meglio precisato.

A tal fine, la Politica è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale della Società e pubblicata sul sito *internet* di quest'ultima ([www.mapsgroup.it](http://www.mapsgroup.it)) nella sezione "*Investors – Assemblea degli Azionisti*".

## Glossario

**Amministratori Delegati:** gli amministratori ai quali, ai sensi del cod. civ., sono delegati dal Consiglio di Amministrazione compiti di gestione corrente della Società.

**Artexe:** Artexe S.p.A., società indirettamente controllata dall'Emittente, per il tramite di Maps Healthcare, che ne detiene il 100% del capitale sociale.

**Assemblea degli Azionisti o Assemblea:** l'assemblea dei soci dell'Emittente.

**Borsa Italiana:** Borsa Italiana S.p.A..

**Budget:** il *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione.

**Codice di Autodisciplina:** l'edizione del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* istituito dalle Associazioni di Imprese (Abi, Ania, Assonime e Confindustria), da Borsa Italiana, e dall'Associazione degli investitori professionali (Assogestioni) a gennaio 2020, e disponibile sul sito *web* del Comitato per la *Corporate Governance* alla pagina <https://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/2020.pdf>.

**cod. civ.:** il codice civile.

**Collegio Sindacale:** il collegio sindacale dell'Emittente.

**Comitato o il Comitato degli Amministratori indipendenti:** il Comitato (non permanente) costituito in seno al Consiglio di Amministrazione e composto esclusivamente da Amministratori indipendenti, chiamato, *inter alia*, a esaminare la presente Politica, e che si riunisce di volta in volta per espletare le proprie funzioni ai sensi del paragrafo 2, lettera c), della Politica.

**Consiglio o Consiglio di Amministrazione:** il consiglio di amministrazione dell'Emittente.

**Controllate:** le società appartenenti al Gruppo, controllate direttamente o indirettamente dall'Emittente, e, segnatamente, Maps Healthcare, Artexe, SCS Computers S.r.l. e Micuro S.r.l..

**Dirigenti con responsabilità strategiche:** i soggetti che hanno, direttamente o indirettamente, poteri e responsabilità di pianificazione, direzione e controllo delle attività, rispettivamente, della Società e delle Controllate, inclusi gli Amministratori.

**Emittente o Maps o Società:** Maps S.p.A.

**Esercizio 2020:** l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2020.

**Esercizio 2021:** l'esercizio sociale che chiuderà al 31 dicembre 2021.

**Esercizio 2023:** l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2023.

**Gruppo:** il gruppo Maps, composto da Maps (nella quale è in corso l'incorporazione di Roialty S.r.l. e Memelabs S.r.l.), Maps Healthcare, Artexe (nella quale è in corso l'incorporazione di IG Consulting S.r.l.), SCS Computers S.r.l. e Micuro S.r.l..

**Maps Healthcare:** Maps Healthcare S.r.l., della quale Maps detiene una partecipazione pari al 92,06 % del capitale sociale, e che, a sua volta, detiene il 100% del capitale sociale di Artexe.

**Politica:** la presente politica in materia di remunerazione per i compensi di Amministratori e del *Top Management* della Società e delle Controllate, come illustrata nel presente documento, sottoposta all'approvazione dell'Assemblea.

**Statuto:** indica lo statuto sociale vigente della Società.

**Successo Sostenibile:** l'obiettivo che guida l'azione del Consiglio di Amministrazione e che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società.

**TUF:** il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza), come successivamente modificato e integrato.

**Top Management:** gli alti dirigenti della Società o delle Controllate che svolgono compiti di pianificazione, di direzione e di controllo delle attività della Società e/o a livello di Gruppo.

# 1 Introduzione

La Società definisce e applica una Politica di Remunerazione degli Amministratori e del *Top Management*, funzionale al perseguimento del Successo Sostenibile, tenendo conto della necessità di trattenerne e motivare persone che rivestono ruoli strategici nella Società e/o nel Gruppo.

## 2 Organi coinvolti

L'elaborazione della Politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo diversi organi societari. Nel seguito si elencano gli organi coinvolti ed il loro ruolo nella predisposizione, approvazione, attuazione ed eventuale revisione della Politica.

### a) L'Assemblea degli Azionisti

- determina, all'atto della nomina e ai sensi dell'art. 2364, primo comma, n. 3), cod. civ., e dello Statuto, il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione (anche mediante determinazione di un importo complessivo stabilito ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, cod. civ.), oltre che del Collegio Sindacale;
- delibera su eventuali piani di compensi basati su azioni o su altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori esecutivi e al *Top Management*.

### b) Il Consiglio di Amministrazione

- elabora, attraverso una procedura trasparente, la Politica e la sottopone alla valutazione del Comitato;
- assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella Politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione;
- determina, in coerenza con la Politica, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. e dell'articolo 19.1 dello Statuto;
- predispone, con l'ausilio del Comitato, gli eventuali piani di compensi basati su azioni o su altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea;
- predispone, con l'ausilio del Comitato, gli eventuali piani di compensi monetari;
- attua gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari, con l'ausilio del Comitato, su delega dell'Assemblea;
- è responsabile della corretta attuazione della Politica;
- in sede di approvazione del *budget* di esercizio, il Consiglio di Amministrazione determina, su proposta dell'Amministratore Delegato, lo stanziamento dei costi del personale sia per la componente fissa, in funzione del dimensionamento degli organici e delle eventuali esigenze di adeguamento quali-quantitativo, sia per le componenti variabili (c.d. *bonus pool*), in funzione del perimetro dei soggetti destinatari e degli obiettivi, personali e aziendali, cui sono calibrati gli incentivi.

### c) Il Comitato degli Amministratori Indipendenti

- supporta il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica;
- contribuisce alla determinazione degli obiettivi di *performance* e individuali ai quali è correlata la componente variabile della remunerazione degli Amministratori Delegati;
- monitora la concreta applicazione della Politica e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento

degli obiettivi di *performance*;

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica con riferimento agli Amministratori esecutivi e al *Top Management*;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione degli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari da sottoporre all'Assemblea e nella loro attuazione, su delega dell'Assemblea e nei limiti dei relativi documenti di attuazione di tali piani;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione degli eventuali piani di compensi monetari e nella loro attuazione.

In ogni caso, gli Amministratori indipendenti, anche ove non costituiti in apposito Comitato, vigilano e forniscono il proprio contributo nell'implementazione del sistema di remunerazione e incentivazione della Società e del Gruppo.

#### **Composizione e funzionamento del Comitato**

Il Comitato è composto da due Amministratori, nelle persone dell'Ing. Paolo Pietrogrande e della Prof.ssa Rosa Grimaldi, tutti non esecutivi e indipendenti e dotati di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria, come verificato dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina. Il Comitato non è costituito in via permanente e fornisce il proprio supporto riunendosi quando necessario.

#### **d) Gli Amministratori esecutivi**

- sottopongono al Consiglio di Amministrazione e al Comitato proposte di eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari;
- forniscono al Consiglio di Amministrazione e al Comitato ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica, con particolare riguardo alla remunerazione del Top Management;
- attuano la Politica con riferimento al personale di propria competenza in coerenza con la Politica stessa.

#### **e) Il Collegio Sindacale**

- svolge un'attività di vigilanza in materia di remunerazione e formula i pareri richiesti dalla normativa tempo per tempo vigente, a esempio, con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi e, più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche, in conformità all'art. 2389, terzo comma, cod. civ., verificando, al contempo, la coerenza con la Politica delle proposte formulate dal Comitato al Consiglio di Amministrazione;
- vigila affinché alla Politica venga data corretta esecuzione.

### **3 Motivazioni ed Obiettivi della Politica**

Negli ultimi anni la Società ha perseguito con forza una strategia basata sulla crescita (organica e straordinaria) e sulla penetrazione delle proprie soluzioni proprietarie sul mercato.

Il percorso è avviato e sono stati raggiunti importanti risultati. È d'altra parte evidente che sono necessari ancora molti sforzi e che il prossimo triennio rappresenta un periodo determinante per il corretto posizionamento della Società sul mercato.

La Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale ed è volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo, nonché a incentivare la permanenza di tali risorse. Inoltre, nell'ottica di accrescere il valore della Società e il suo Successo Sostenibile, la Politica di Remunerazione si prefigge di allineare gli interessi del *management* con quelli di

medio-lungo periodo degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società e per il Gruppo.

A tal fine, la Politica è definita sulla base dei seguenti principi:

- **Successo Sostenibile:** nella definizione della remunerazione, la Società intende perseguire il successo sostenibile del Gruppo, cercando di allinearne gli obiettivi individuali a quelli della Società e del Gruppo. La retribuzione degli Amministratori esecutivi e del Top Management è, pertanto, direttamente connessa sia a performance individuali, sia alla creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e quindi per i suoi azionisti;
- **Corretta integrazione di diverse componenti della remunerazione:** la Società ricerca il miglior equilibrio tra diverse forme di remunerazione, *in primis*, tra componente fissa e variabile, tenendo anche conto di *benefit* ed elementi non monetari, quali i percorsi di sviluppo della carriera, con l'obiettivo di allineare il livello retributivo con le *performance*;
- **Rispetto e valorizzazione delle persone:** Maps riconosce che l'impegno e le potenzialità professionali rappresentano i criteri determinanti per lo sviluppo retributivo e di carriera. La componente variabile è determinata in modo tale da premiare l'impegno e valorizzare l'apporto individuale ai risultati raggiunti a livello di Gruppo, senza prevalere sulla componente fissa della remunerazione;
- **Monitoraggio continuo delle prassi e tendenze di mercato:** Maps ritiene che l'osservazione delle prassi e tendenze del mercato permetta di attrarre e mantenere risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, oltre che di definire livelli retributivi competitivi, nel rispetto dei principi di equità interna e di trasparenza;
- **Compliance:** la Società si attiene e si ispira alle *best practice* in materia di remunerazione, a partire dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, e si attiene alle indicazioni delle Istruzioni al Regolamento di Borsa.

## 4 Criteri di definizione della retribuzione

Al fine di determinare le remunerazioni dei componenti degli organi sociali e del *Top Management* in modo armonico e coerente con le caratteristiche della Società e del Gruppo e di evitare situazioni di squilibrio, nella definizione della Politica di Remunerazione, si è stato tenuto conto delle retribuzioni e delle condizioni contrattuali dei dipendenti della Società e del Gruppo.

In particolare, il criterio per la definizione del pacchetto economico riservato ai destinatari della Politica tiene conto dei seguenti fattori:

- ruolo organizzativo ricoperto;
- responsabilità assegnate;
- specializzazione professionale.

Inoltre, la Politica vuole essere coerente con le *best practice* e, quindi, sono state valutate le esperienze esterne e le statistiche in termini di trattamento retributivo del *management*. Tra gli altri, si fa dunque primariamente riferimento alle seguenti fonti informative:

- Database NRG (<https://nrgmetrics.com/>). Analisi sulle retribuzioni del *management* di società quotate: 200.000 *manager* presi in esame, di 8.000 aziende sparse in 46 paesi.
- Osservatorio Competenze Digitali 2019. Studio quantitativo sul personale operante in ambito IT, realizzato da Aica (Associazione Italiana per l'Informatica e il Calcolo Automatico), Anitec-Assinform (Associazione Italiana per l'Information and Communication Technology (ICT), aderente a Confindustria), Assintel (Associazione nazionale imprese ICT) e Assinter Italia (Associazione delle



Società Pubbliche per l'Innovazione Tecnologica), con il supporto di CFMT e in collaborazione con AgID (Agenzia governativa per l'Italia Digitale) e Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca.

- Indagini di Federmanager sulle retribuzioni dei propri associati.

## 5 Retribuzione fissa e variabile

Nel presente capitolo sono descritte le politiche di remunerazione in termini sia di componenti fisse che variabili della retribuzione, con particolare riguardo all'indicazione del rapporto tra le due componenti e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.

### 5.1 Componente fissa

Come anticipato, il livello della remunerazione fissa è principalmente correlato:

- ruolo organizzativo ricoperto;
- responsabilità assegnate;
- specializzazione professionale.

La componente fissa della remunerazione è stabilita in misura sufficiente a remunerare in modo adeguato gli Amministratori esecutivi e/o il *Top Management*, anche nel caso in cui la componente variabile della remunerazione non sia erogata per effetto del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

In conformità con l'art. 2389 cod. civ. e lo Statuto, la politica di remunerazione degli Amministratori si articola sui seguenti elementi:

- a) l'ammontare complessivamente stabilito dall'Assemblea per la remunerazione complessiva del Consiglio di Amministrazione, che include:
  - il compenso stabilito dall'Assemblea per lo svolgimento dell'incarico (*ex art. 2364, comma 1, n. 3 c.c. e art. 2389, comma 1 e 2, c.c.*), se del caso, da ripartirsi a cura del Consiglio di Amministrazione;
  - il compenso da stabilirsi da parte del Consiglio di Amministrazione – sentito il parere del Collegio sindacale – per i consiglieri investiti di particolari cariche (*ex art. 2389, comma 3, c.c.*), per tali intendendosi quelle di Presidente del Consiglio di Amministrazione e di Amministratore Delegato;
- b) i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per lo svolgimento di particolari incarichi, sentito il parere del Collegio Sindacale (*ex art. 2389, comma 3, c.c.*).

Il compenso da corrisondersi a ciascun Amministratore per la voce *sub a)* è costituito da un importo fisso annuale, da erogarsi *pro-rata temporis*, determinato dall'Assemblea, conformemente alle previsioni di legge e statutarie.

Agli Amministratori spettano, in ogni caso, eventuali contributi di legge e il rimborso delle spese documentate per l'esercizio della carica.

L'Assemblea può, altresì, riconoscere agli Amministratori un compenso e un'indennità di fine mandato, anche sotto forma di polizza assicurativa, nonché un gettone di presenza, ovvero prevedere che la remunerazione sia costituita in tutto o in parte dalla partecipazione agli utili ovvero dall'attribuzione del diritto di sottoscrivere a prezzo predeterminato azioni di nuova emissione ai sensi dell'art. 2389, comma 2, cod. civ..

Non esistono accordi con gli Amministratori che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Eventuali accordi che prevedono *bonus* garantiti, buone uscite, indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa o che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico o la stipula di eventuali contratti di consulenza con gli Amministratori per un periodo successivo alla cessazione del rapporto, sono sottoposti all'eventuale approvazione dell'Assemblea.

Inoltre, possono essere stabiliti meccanismi di riaddebito infragruppo nel caso di compensi erogati dalle Controllate agli Amministratori, ai Dirigenti con responsabilità strategiche e al Top Management della Società, a fronte dello svolgimento degli incarichi loro attribuiti presso le Controllate.

## 5.2 Componente variabile

### 5.2.1 Short Term Incentive

Fermo restando quanto precede, la Politica prevede l'introduzione di un piano *short term incentive* le cui caratteristiche sono determinate avuto riguardo a un orizzonte temporale triennale (2021-2023) - (il "**Piano STI**").

Sulla base dei sopra citati criteri attinenti a ruolo aziendale, *seniority* e livello delle prestazioni individuali, per l'Esercizio 2021, la Società e le Controllate intendono individuare quali destinatari del Piano STI gli Amministratori Delegati e i seguenti componenti del *Top Management*:

- Fabrizio Biotti (Sales manager della *business unit Healthcare* e amministratore esecutivo della controllata Maps Healthcare);
- Gian Luca Cattani (amministratore non esecutivo della Società e Direttore Ricerca e Sviluppo);
- Andrea Gherardi (dirigente della Società e direttore della *business unit Large Enterprise*);
- Domenico Miglietta (dirigente della Società e direttore vendite della *business unit Gzoom*).

Il Piano STI può essere esteso anche a coloro che acquisiscano ruoli strategici nel periodo compreso tra la data di approvazione del bilancio relativo all'Esercizio 2020 e la data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato relativo all'Esercizio 2023.

Per potervi accedere, il beneficiario deve soddisfare i seguenti requisiti:

- essere titolare di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato non in aspettativa, ovvero di un rapporto in qualità di Amministratore esecutivo;
- non aver comunicato le proprie dimissioni o aver cessato la carica di Amministratore;
- non essere stato destinatario di una comunicazione di licenziamento dal rapporto di lavoro ovvero di revoca dal ruolo di Amministratore esecutivo;
- non aver concordato la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

La partecipazione al Piano STI decorre dalla data determinata dal Consiglio di Amministrazione.

Nel Piano STI la remunerazione variabile viene correlata alla *performance* nel breve periodo, con ciò intendendosi sia la *performance* individuale, sia i risultati della Società, di una Controllata e/o a livello di Gruppo.

Più in dettaglio, mediante il Piano, la Società, in particolare, intende introdurre un c.d. *short term incentive*, volto a incentivare – attraverso il riconoscimento di una remunerazione variabile – il raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* da parte degli Amministrativi e del *Top Management*.

Per sua natura, il STI si configura quale sistema di gestione per obiettivi specifici per ciascun destinatario o categoria di destinatari (il c.d. *Management by Objectives* o MBO). Nella definizione degli obiettivi vengono impiegati indicatori economici (quali, ad esempio, Ricavi, Margine di Contribuzione, EBITDA) ovvero specifici parametri utilizzati dal *management* per monitorare l'andamento della linea di *business* di ciascun

destinatario del Piano STI, consolidati o relativi a specifiche linee di *business*, e altri ulteriori indici di efficienza e di produttività. Una parte non preponderante degli obiettivi assegnati ai destinatari del Piano STI potrà essere collegata a obiettivi qualitativi, il cui raggiungimento viene valutato dal Consiglio di Amministrazione o dalle funzioni aziendali a ciò delegate, inclusi parametri riferiti al Successo Sostenibile.

Il Piano STI può prevedere, altresì, la presenza di obiettivi non finanziari e di obiettivi coerenti con la strategia “ESG” della Società e del Gruppo.

Nell’individuare gli obiettivi specifici di *performance* e i relativi parametri, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato, tiene conto dell’esigenza di garantire:

- *target* precisi, chiari, obiettivamente misurabili e precedentemente indicati e determinati;
- il coordinamento con la strategia della Società, a livello di Gruppo.

Il Piano STI prevede limiti massimi ai *bonus* erogabili tali da far sì che questi non possano eccedere la soglia determinata annualmente dal Consiglio di Amministrazione, e potrà prevedere meccanismi di pagamento differito di tutti o parte dei *bonus* erogabili, purché entro termini ragionevoli, e, comunque, non oltre l’inizio dell’anno successivo a quello in cui gli stessi sono maturati.

Con riferimento agli obiettivi quantitativi legati alla *performance* economica, l’erogazione dei *bonus* è subordinata al raggiungimento di una determinata soglia degli obiettivi annuali previsti, come di seguito meglio precisato per le varie categorie di beneficiari. Al raggiungimento di tale soglia, laddove applicabile, l’ammontare del *bonus* erogabile varierà proporzionalmente al raggiungimento dell’obiettivo previsto, in modo da collegare la percezione della componente variabile della retribuzione all’effettivo miglioramento degli indicatori di *performance* economica posti come obiettivo dal Consiglio di Amministrazione.

Per gli obiettivi assegnati agli Amministratori Delegati e al *Top Management* si rinvia al paragrafo 7 della Politica.

### 5.2.2 Long Term Incentive

Come anticipato, al fine di contribuire a creare valore nel medio-lungo periodo, in un’ottica, altresì, di rafforzamento della fidelizzazione del personale del Gruppo, la Società si riserva di implementare piani di incentivazione di lungo periodo (il “Piano LTI”) all’occorrenza predisposti dal Consiglio di Amministrazione, in linea con le migliori prassi di mercato e coerenti con gli obiettivi e i programmi della Società e del Gruppo, dei quali potrebbero essere beneficiari taluni esponenti di quest’ultimi.

Nel Piano LTI la componente variabile della remunerazione dovrà essere orientata ad un orizzonte di medio-lungo periodo, con l’obiettivo di:

- focalizzare l’attenzione dei beneficiari verso fattori di interesse strategico;
- favorirne ulteriormente la fidelizzazione;
- allineare la remunerazione alla creazione di valore nel medio-lungo termine per gli Azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società e per il Gruppo;
- garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo.

I Piani LTI dovranno, in ogni caso, essere allineati alle previsioni della presente Politica, e, soltanto qualora siano basati su strumenti finanziari, dovranno essere sottoposti all’approvazione dell’Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione avrà, altresì, la facoltà di implementare Piani LTI di tipo monetario.

I beneficiari di Piani LTI potranno essere Amministratori esecutivi e esponenti del Top Management della Società e/o delle Controllate. L’attribuzione dei benefici è condizionata al decorso di un intervallo temporale adeguato (e, comunque, non inferiore a tre anni), che tenga conto, a esempio, degli obiettivi assegnati e della durata del mandato degli Amministratori, nonché del conseguimento di specifici obiettivi di

*performance* predefiniti in stretta correlazione con *target* di medio-lungo periodo della Società e del Gruppo oppure di specifiche linee di *business*, anche afferenti a singole società controllate.

Il Piano può prevedere, altresì, la presenza di obiettivi non finanziari e di obiettivi coerenti con la strategia “ESG” della Società e del Gruppo.

La corresponsione dei compensi variabili nel Piano LTI è correlata a:

- la capacità del singolo beneficiario di contribuire allo sviluppo della Società;
- la competenza professionale e il ruolo ricoperto nell’organigramma aziendale;
- il livello dei compensi complessivamente percepiti;
- le esigenze di fidelizzazione.

Nell’individuare gli obiettivi specifici di *performance* e i relativi parametri, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato, tiene conto dell’esigenza di garantire:

- *target* precisi, chiari, obiettivamente misurabili e precedentemente indicati e determinati;
- il coordinamento con la strategia della Società e delle Controllate, a livello di Gruppo;
- il raggiungimento di risultati nel medio-periodo;
- il raggiungimento di obiettivi intermedi che siano funzionali a garantire il raggiungimento di un alto valore della Società e delle Controllate, stabile nel tempo.

Il Piano LTI prevede limiti massimi ai *bonus* erogabili tali da far sì che questi non possano eccedere la soglia determinata annualmente dal Consiglio di Amministrazione, e potrà prevedere meccanismi di pagamento differito di tutti o parte dei *bonus* erogabili, purché entro termini ragionevoli.

Con riferimento agli obiettivi quantitativi legati alla *performance* economica, l’erogazione dei *bonus* è subordinata al raggiungimento di una determinata soglia degli obiettivi annuali previsti, come di seguito meglio precisato per le varie categorie di beneficiari. Al raggiungimento di tale soglia, laddove applicabile, l’ammontare del *bonus* erogabile varierà proporzionalmente al raggiungimento dell’obiettivo previsto, in modo da collegare la percezione della componente variabile della retribuzione all’effettivo miglioramento degli indicatori di *performance* economica posti come obiettivo dal Consiglio di Amministrazione.

## 6 Benefici non monetari

Al fine di assicurare un’offerta remunerativa complessivamente competitiva e allineata alla migliore prassi del mercato, il pacchetto retributivo degli Amministratori esecutivi e del *Top Management*, oltre che, in generale, del personale della Società e del Gruppo, può contemplare *benefit* non monetari, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- buoni pasto;
- l’utilizzo di autovetture aziendali ad uso promiscuo;
- polizza sanitarie;
- polizza infortuni;
- polizza sulla vita;
- polizza D&O;
- contributi fondi pensione;
- telefono mobile;

- *personal computer*,
- altri *benefit*.

## 7 Determinazione della retribuzione per categoria

### 7.1 Board Members

#### 7.1.1 Benchmark

Al fine di individuare la corretta retribuzione dei membri del Consiglio di Amministrazione sono state esaminate le retribuzioni del *management* operativo delle aziende del settore.

A tale riguardo, il *report* dell'Osservatorio Competenze Digitali 2019 (che esclude dalla propria analisi il *top management* aziendale) individua quali figure di alto livello (i) il "Project Leader IT", con qualifica di dirigente e assimilabile ai *business unit manager* del Gruppo, e (ii) il "Key Account Manager-Dirigente" con qualifica di dirigente assimilabile a *Sales manager* del Gruppo, e i seguenti rispettivi valori retributivi.

Profilo	Retribuzione base Lorda	Retribuzione variabile Lorda	Variabile/ Totale
Key Account Manager-Dirigente	€ 117.049	€ 25.751	18%
Project Leader IT - Dirigente	€ 96.059	€ 18.732	16%

**Tabella 1**

I dati su tali figure sono indicativi dal punto di vista del mercato di riferimento in cui opera il Gruppo, in quanto riferite a figure di alto livello, benché non di *board member*. Partendo da tali dati occorre considerare quanto di seguito descritto.

I dati di Federmanager, stabilmente negli ultimi 10 anni, chiariscono che la retribuzione degli amministratori con deleghe è di circa il 50% superiore alla retribuzione delle figure apicali in ambito commerciale e dei direttori di divisione.

Per i membri del consiglio di amministrazione, dall'esame dei dati contenuti nel Database NRG si evince che:

- per i consiglieri esecutivi, la componente retributiva fissa è di circa il 50% del totale della retribuzione;
- se il *manager* ha incarichi esecutivi ma non appartiene al più alto livello di *governance*, la componente retributiva fissa è di circa il 60% del totale della retribuzione;
- più l'impresa è di grandi dimensioni, più aumentano le componenti retributive non fisse. Questo significa che le valutazioni sopra esposte vanno rielaborate per le imprese a bassa capitalizzazione (come Maps), aumentando la percentuale fissa.

Nel rispetto delle rispettive competenze di ciascun organo sociale ai sensi di legge e di Statuto, l'implementazione del Piano STI e del Piano LTI (ove approvato) è demandata al Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato, e il raggiungimento di valori in linea con i *benchmark* può avvenire gradualmente, tenendo conto dell'evoluzione aziendale e delle esigenze prospettiche.

#### 7.1.2 Amministratori Delegati

Sulla base dei *benchmark*, il valore della componente fissa lorda per gli Amministratori Delegati dovrebbe essere almeno pari a euro 165.000.

Il Consiglio di Amministrazione potrà proporre all'Assemblea di incrementare tale valore, oltre che per allinearli al suddetto *benchmark* anche in ragione dei seguenti parametri fondamentali su cui si basa la componente fissa:

- ruolo organizzativo ricoperto;

- responsabilità assegnate (tenendo conto anche di cariche all'interno delle società del Gruppo);
- specializzazione professionale.

È opportuna l'assegnazione di un trattamento di fine mandato, mediante un accantonamento annuo compreso tra l'8% e il 20% dalla retribuzione annuale lorda fissa.

Agli Amministratori Delegati sono assegnati *benefit* funzionali ad agevolare l'espletamento delle rispettive funzioni, e, qualora non sia inquadrato come dirigente, opportune coperture sanitarie, oltre all'assicurazione D&O.

L'Amministratore Delegato può essere beneficiario del Piano STI e/o di eventuali Piani LTI (ivi inclusi piani di *stock grant* e piani di *stock option*).

Con riferimento agli esercizi 2021-2023, la componente variabile complessiva degli Amministratori Delegati non può rappresentare più del 50% della remunerazione complessiva.

A partire dal 2022, la complessiva remunerazione variabile potrà comprendere una quota basata su obiettivi pluriennali, nell'ambito del Piano LTI, che potrebbe essere implementato.

### 7.1.3 Amministratori non esecutivi

Sulla base del *benchmark*, il valore di riferimento della componente fissa lorda per gli Amministratori non esecutivi è inferiore di circa il 10% - 30% rispetto agli emolumenti degli Amministratori Delegati.

Nel caso l'Amministratore non esecutivo ricopra anche il ruolo di dirigente della Società o del Gruppo, la differenza con gli Amministratori Delegati può variare in un *range* compreso tra il [-10% e il -10%], in ragione dei benefici connessi alla qualifica di dirigente.

All'Amministratore non esecutivo vengono assegnati *benefit* per agevolare l'espletamento delle proprie funzioni, e, qualora non sia inquadrato come dirigente, opportune coperture sanitarie, oltre all'assicurazione D&O.

L'Amministratore non esecutivo, che rientri al contempo nel *Top Management* della Società, può essere beneficiario del Piano STI e/o di eventuali Piani LTI (Piani di Stock Grant e Stock Option).

Con riferimento agli esercizi 2021-2023 la componente variabile complessiva non può rappresentare più del 40% dell'intera remunerazione ed è composta da una parte determinata sulla base di obiettivi annui nell'ambito del Piano STI.

A partire dal 2022, la complessiva remunerazione variabile potrà comprendere una quota basata su obiettivi pluriennali, nell'ambito del Piano LTI, che potrebbe essere implementato.

## 7.2 Business Unit Managers

### 7.2.1 Benchmark

Il *report* dell'Osservatorio Competenze Digitali 2019 individua quale figura apicale in ambito *delivery* il "Project Leader IT", la cui *job description* è assimilabile al ruolo svolto nel Gruppo dai *business unit manager*, i quali, tuttavia, a differenza dei "Project Leader IT" hanno una responsabilità complessiva su una unità organizzativa.

Nella Tabella 2 si riporta il quadro retributivo del *Project Leader IT* indicato dal *report*.

Profilo	Retribuzione base Lorda	Retribuzione variabile Lorda	Variabile/ Totale
Project Leader IT - Dirigente	€ 96.059	€ 18.732	16%

## Tabella 2

L'implementazione delle linee guida di cui al presente paragrafo 7.2 è demandata al Consiglio di Amministrazione e/o agli Amministratori Delegati, nell'ambito delle rispettive competenze, e il completo raggiungimento di valori in linea con i *benchmark* può avvenire gradualmente, tenendo conto dell'evoluzione aziendale e delle esigenze prospettiche.

### 7.2.2 Business Unit Manager con responsabilità strategiche

Sulla base del *benchmark*, il valore di riferimento della componente fissa lorda per tale ruolo è pari a euro 85.000.

La retribuzione complessiva del *Business Unit Manager* del Gruppo al quale siano attribuite responsabilità strategiche dovrà auspicabilmente essere in linea con quella del *Project Leader IT*, con qualifica di dirigente, con una componente variabile almeno pari al 20% del totale.

La componente fissa può essere aumentata fino a un massimo del 20%, in ragione dei seguenti parametri fondamentali su cui si basa la componente fissa:

- ruolo organizzativo ricoperto;
- responsabilità assegnate (tenendo conto anche di cariche all'interno delle società del gruppo);
- specializzazione professionale.

Devono, inoltre, essere tenuti in considerazione:

- dimensione della *business unit* gestita;
- valore strategico della *business unit*;
- eventuale ruolo anche in ambito *sales* o *R&D*.

Al *Business Unit Manager* con responsabilità strategiche possono essere assegnati *benefit* funzionali ad agevolarne l'espletamento delle proprie funzioni, e, nel caso non sia inquadrato come dirigente, opportune coperture sanitarie.

Il *Business Unit Manager* con responsabilità strategiche può essere beneficiario del Piano STI e di eventuali Piani LTI (piani di *stock grant* e piani di *stock option*).

Con riferimento agli esercizi 2021-2023 la componente variabile complessiva non può rappresentare più del 40% dell'intera remunerazione ed è composta da una parte determinata sulla base di obiettivi annui nell'ambito del Piano STI.

A partire dal 2022, la complessiva remunerazione variabile potrà comprendere una quota basata su obiettivi pluriennali, nell'ambito del Piano LTI, che potrebbe essere implementato.

## 7.3 Sales Managers

### 7.3.1. *Benchmark*

Il *report* dell'Osservatorio Competenze Digitali 2019 individua quale figura apicale in ambito commerciale il "Key Account Manager", la cui *job description* è assimilabile al ruolo svolto nel Gruppo dal *Sales Manager*.

Nella Tabella 3 si riporta il quadro retributivo del *Key Account Manager* indicato nel *report*, distinto a seconda del livello dirigenziale o di quadro.

Profilo	Retribuzione base Lorda	Retribuzione variabile Lorda	Variabile/ Totale
Key Account Manager- Dirigente	€ 117.049	€ 25.751	18%

Profilo	Retribuzione base Lorda	Retribuzione variabile Lorda	Variabile/ Totale
Key Account Manager- Quadro	€ 56.525	€ 10.175	15%

**Tabella 3**

L'implementazione delle linee guida di cui al presente paragrafo 7.3 è demandata al Consiglio di Amministrazione e/o agli Amministratori Delegati, nell'ambito delle rispettive competenze, e il completo raggiungimento di valori in linea con i *benchmark* può avvenire gradualmente, tenendo conto dell'evoluzione aziendale e delle esigenze prospettive.

### **7.3.1 Sales Manager con responsabilità strategiche**

La retribuzione fissa del *Sales Manager* al quale siano attribuite responsabilità strategiche dovrà essere in linea con quella del *Key Account Manager* e compresa tra quella di *Key Account Manager* quadro e quella di *Key Account Manager* dirigente.

Tale valore della retribuzione fissa può variare nell'ambito del suddetto *range* in funzione dei parametri fondamentali su cui si basa la componente fissa:

- ruolo organizzativo ricoperto;
- responsabilità assegnate (tenendo conto anche di cariche all'interno delle società del gruppo);
- specializzazione professionale.

Devono inoltre essere tenuti in considerazione:

- dimensione della *business unit* di cui si gestiscono le vendite;
- valore strategico della *business unit*;
- eventuale ruolo anche in ambito *R&D* e di gestione;
- inquadramento, tenendo conto che a parità di altri fattori, la retribuzione fissa lorda di un dirigente deve essere minore o uguale alla retribuzione fissa lorda di un quadro, in ragione dei benefici insiti nell'inquadramento da dirigente.

Al *Sales Manager* con responsabilità strategiche possono essere assegnati *benefit* per agevolare l'espletamento delle proprie funzioni, e, nel caso non sia inquadrato come dirigente, opportune coperture sanitarie.

Il *Sales Manager* con responsabilità strategiche può partecipare a Piani STI, nonché ad eventuali Piani LTI (piani di *stock option* e piani di *stock grant*).

Con riferimento agli esercizi 2021-2023, la componente variabile complessiva non può rappresentare più del 40% dell'intera remunerazione ed è composta da una parte determinata sulla base di obiettivi annui nell'ambito del Piano STI.

A partire dall'esercizio 2022, la complessiva remunerazione variabile potrà comprendere una quota basata su obiettivi pluriennali, nell'ambito del Piano LTI, che potrebbe essere implementato.

## **8 Obiettivi per l'assegnazione dalla componente variabile**

L'erogazione di incentivi monetari viene determinato in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* definiti dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato su proposta dell'Amministratore Delegato, in relazione a ciascuno degli esercizi 2021, 2022 e 2023, tenuto conto del *budget* annuale.



Il Consiglio di Amministrazione potrà, ove ritenuto opportuno, prevedere l'applicazione di meccanismi di *malus* e *clawback*, così da evitare che la remunerazione variabile dei beneficiari del Piano sia attribuita a fronte di risultati alterati o che dovessero rivelarsi errati.

L'erogazione del monte complessivo di retribuzione variabile a ciascun *manager* si basa sul raggiungimento di soglie successive di risultato rispetto a *key performance indicator* definiti ("KPI").

Per ciascun i KPI sono determinate le seguenti tre soglie:

- Soglia minima:
  - al di sotto della quale il *manager* non riceve alcuna componente retributiva variabile;
  - al raggiungimento della quale viene erogato il 20% della retribuzione variabile;
  - al superamento della quale, la percentuale della componente variabile erogata aumenta linearmente fino al raggiungimento della soglia *Target 1*;
- Soglia *Target 1*:
  - al raggiungimento della quale viene erogata una percentuale della retribuzione variabile compresa tra il 50% e il 65%, in base al ruolo e all'incidenza della componente variabile sul totale retributivo;
  - al superamento della quale, la percentuale della componente variabile erogata aumenta linearmente fino al raggiungimento della soglia *Target 2*;
- Soglia *Target 2*:
  - al raggiungimento della quale viene erogata anche il 100% della componente variabile.

## 8.1 Identificazione delle soglie

### 8.1.1 Soglia minima

Viene calcolata per ogni indicatore rispetto alla soglia *Target 1*. L'indicazione di massima è che il valore di ogni KPI per la Soglia minima si attesti tra il 90% e il 95% del valore alla soglia *Target 1*. Alcune eccezioni a tale regola potrebbero essere deliberate dal Consiglio di Amministrazione, in particolare, in relazione a KPI riferiti a *business line* di piccole dimensioni con risultati limitati in valore assoluto, ma la cui variabilità è molto ampia.

### 8.1.2 Soglia Target 1

Complessivamente la soglia *Target 1* deve corrispondere, per ogni KPI, al valore previsionale di cui al *budget* approvato per ciascun anno di Piano.

Questo significa che la soglia *Target 1* per ogni indicatore dovrà essere coerente con il principio generale di raggiungimento del *budget*.

### 8.1.3 Soglia Target 2

Viene calcolata per ogni KPI di ciascun manager rispetto alla soglia *Target 1*. L'indicazione di massima è che il valore di ogni KPI per tale soglia si attesti tra il 105% e il 110% del valore alla soglia *Target 1*. Alcune eccezioni a tale regola potrebbero essere deliberate dal Consiglio di Amministrazione, in particolare, in relazione a indicatori riferiti a *business line* di piccole dimensioni, con risultati limitati in valore assoluto, ma la cui variabilità è molto ampia.

## 8.2 Indicatori

Le famiglie di indicatori fondamentali a cui è collegata la componente variabile di ciascun *manager* sono le seguenti:

- Ricavi;
- Margine di Contribuzione;
- EBITDA<sup>2</sup>.

I KPI definiti dal Consiglio di Amministrazione per il Piano STI e/o per il Piano LTI (ove approvato) costituiscono la declinazione delle suddette famiglie di indicatori, nel contesto del Gruppo, per ogni *business line*, *business unit*, aggregazione di *business* e aggregazione di *business unit*. Per esempio: Ricavi della *business unit Large Enterprise*, Margine di Contribuzione della *business line Patient Journey*, EBITDA di Gruppo, *etc.*

È possibile che alcuni manager possano essere assegnatari di altri KPI (a esempio, i ricavi da società acquisite nel corso dell'esercizio). In tal caso dovranno, comunque, essere rispettati i seguenti principi generali:

- gli indicatori dovranno essere chiari e ne deve essere consentito il monitoraggio;
- per ciascun KPI deve essere possibile individuare i valori delle 3 soglie definite sopra definite e il valore a Target 1 dovrà essere coerente con il raggiungimento degli obiettivi aziendali definiti dal *budget* annuale.

### **8.3 Assegnazione degli Obiettivi ed erogazione della retribuzione variabile**

Per ciascun esercizio di vigenza del Piano STI, il Consiglio di Amministrazione stabilirà, per ciascun *manager*:

- l'obiettivo da raggiungere per l'erogazione della retribuzione variabile. L'obiettivo sarà composto da una serie di KPI, che dovranno essere selezionati in base al ruolo e all'ambito in cui il *manager* opera;
- il peso di ciascun KPI sul totale dei KPI;
- la percentuale di erogazione della componente variabile al raggiungimento di *Target 1*.

Il premio monetario relativo alla retribuzione variabile sarà corrisposto ai beneficiari secondo le seguenti modalità:

- 50% entro una settimana dall'approvazione del bilancio relativo all'esercizio di riferimento da parte dell'Assemblea degli azionisti;
- 50% entro la fine dell'esercizio successivo a quello di riferimento, ferma restando la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di introdurre meccanismi di differimento e/o di liquidazione della componente variabile differenti.

## **9 Valutazione del raggiungimento degli obiettivi**

Il raggiungimento degli obiettivi annui e pluriennali relativi ai valori consolidati del Gruppo e, eventualmente, ai valori di singole società incluse nell'area di consolidamento, verrà verificato dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato e della struttura amministrativa della Società

## **10 Malus e claw-back**

Allo stato non sono previsti meccanismi contrattuali che consentono di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, a prescindere dalla responsabilità dell'errore, o nel caso il raggiungimento degli obiettivi sia imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi, posti comunque in essere in violazione delle norme di riferimento e/o in violazione

---

<sup>2</sup> Ricavi, Margine di Contribuzione ed EBITDA potranno, in relazione al sistema di controllo di anno in anno adottato dall'azienda, riferirsi a valori di bilancio determinati secondo le norme OIC oppure IAS/IFRS.

del codice etico aziendale (c.d. meccanismi di *claw-back*). Tali clausole potranno essere introdotte dal Consiglio di Amministrazione, ove ritenuto opportuno.

## 11 Piani di Stock Grant e Stock Option

In data 11 febbraio 2019, l'Assemblea degli Azionisti, in sede Straordinaria, ha deliberato un piano di *stock grant* (il "**Piano di Stock Grant**"), il cui Regolamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28 febbraio 2019, che prevedeva l'assegnazione gratuita di massime n. 100.000 azioni Maps (le "**Azioni Stock Grant**") a un manager chiave del Gruppo, non amministratore.

In data 11 febbraio 2019, l'Assemblea degli Azionisti, in sede Straordinaria, ha deliberato un piano di *stock option* (il "**Piano di Stock Option**"), il cui Regolamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28 febbraio 2019, che prevedeva l'assegnazione di massime n. 300.000 azioni Maps (le "**Azioni Stock Option**") a figure chiave del Gruppo.

## 12 Cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Ad oggi, non sono previsti trattamenti speciali, connessi alla cessazione della carica o dell'impiego con i propri Amministratori e gli esponenti del *Top Management*, ulteriori rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento e ferma restando la possibilità che l'Assemblea attribuisca agli amministratori un trattamento di fine mandato.

Con riferimento al premio monetario, hanno diritto a riceverlo, ai termini e alle condizioni stabilite dal Piano STI e/o LTI determinate dal Consiglio di Amministrazione, i beneficiari il cui rapporto di lavoro o l'incarico di amministratore sia in essere al momento dell'erogazione della componente variabile della remunerazione.

I termini e le condizioni di erogazione della componente variabile in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei seguenti principi:

- i. nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro o dell'incarico di amministratore del beneficiario con la Società prima del termine di erogazione della componente variabile, a seguito di:
  - (a) recesso o revoca esercitati per giusta causa da parte della Società (fatto salvo quanto stabilito al successivo punto v.), o
  - (b) dimissioni del beneficiario, fatto salvo quanto di seguito indicato,il beneficiario decadrà definitivamente dal diritto al premio monetario.

È inteso che il rapporto di lavoro o l'incarico di amministratore si intende cessato prima della data di erogazione della componente variabile maturata – in ragione delle ipotesi *sub* (a) e (b) che precedono – anche nei casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro o dell'incarico di amministratore divengano efficaci successivamente alla data di erogazione della componente variabile maturata per effetto del preavviso contrattualmente previsto o per altra causa di sospensione. È, dunque, espressamente escluso qualsivoglia diritto a ricevere il premio monetario nel corso del periodo di preavviso, che sia o meno lavorato, o durante il periodo di sospensione.

Il beneficiario non avrà diritto alcuno ad essere indennizzato e/o risarcito dalla Società a qualsivoglia titolo e per qualsivoglia ragione in relazione alla decadenza dal diritto a ricevere il premio monetario ai sensi di quanto precede;

- ii. in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il beneficiario potrà mantenere il diritto ad ottenere una quota parte del premio monetario (STI e/o LTI) applicando il criterio "*pro-rata temporis*" sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance*

effettuata – con riferimento alla data di cessazione del rapporto di lavoro – da parte del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato, per premi maturati almeno al 50%;

- iii. qualora il beneficiario acceda ad un trattamento pensionistico di vecchiaia, anzianità o invalidità permanente che determini la cessazione del rapporto di lavoro, si applicherà quanto previsto al precedente punto ii.;
- iv. nell'ipotesi di recesso del beneficiario dall'incarico di amministratore della Società, il beneficiario decadrà definitivamente dal diritto di ricevere il premio monetario (STI e/o LTI), fatta salva diversa delibera, adeguatamente motivata, del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato;
- v. nell'ipotesi di revoca del beneficiario dall'incarico di amministratore della Società in presenza di giusta causa il beneficiario decadrà definitivamente dal diritto di ricevere il premio monetario (STI e/o LTI). In assenza di giusta causa, il beneficiario manterrà il diritto ad ottenere una quota parte del premio applicando il criterio "*pro-rata temporis*" sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, effettuata – con riferimento alla data di cessazione del rapporto di lavoro – da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, per premi maturati almeno al 50%.

La componente variabile della remunerazione prevista per gli Amministratori Delegati ai sensi del Piano (STI e/o LTI) in virtù del loro ruolo di Amministratori esecutivi della Società e, pertanto, eventuali compensi da riconoscersi ai sensi del Piano (STI e/o LTI) a seguito dell'interruzione del rapporto con la Società, saranno attribuiti agli stessi in qualità di Amministratori esecutivi.

Fermo quanto sopra, con specifico riferimento ai beneficiari del Piano (STI e/o LTI) che siano componenti del Consiglio di Amministrazione, nel caso il beneficiario cessi dalla carica per compiuto mandato o per cessazione dell'intero Consiglio di Amministrazione e non venga successivamente nominato almeno come amministratore (anche privo di deleghe) è previsto il pagamento *pro quota* della componente variabile della remunerazione, a condizione che sia rilevabile il raggiungimento di obiettivi intermedi.

Fermo quanto sopra, con specifico riferimento ai beneficiari del Piano (STI e/o LTI, ove approvato) che siano componenti del Consiglio di Amministrazione legati alla Società e/o alle Controllate da un rapporto di lavoro, nel caso il beneficiario cessi dalla carica di Amministratore ma non venga interrotto il rapporto di lavoro dipendente continuerà a beneficiare del Piano a tale titolo.

In caso di decesso del beneficiario del Piano, gli aventi diritto avranno titolo a ricevere, nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dal Consiglio di Amministrazione il premio monetario (STI e/o LTI) rideterminato applicando un criterio *pro rata temporis* che terrà conto del periodo a far data dal quale è avvenuto il decesso del beneficiario.

## **13 Amministratori Indipendenti**

La remunerazione degli Amministratori indipendenti è costituita da compensi fissi e non prevede alcuna componente variabile.

Ai sensi dell'art. 19.1 dello Statuto Sociale, l'Assemblea delibera l'importo del compenso da attribuire singolarmente a ciascun consigliere ovvero l'importo complessivo annuo per l'intero Consiglio di Amministrazione, la cui distribuzione è stabilita dal Consiglio di Amministrazione.

## **14 Deroghe alla Politica**

La Società, in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi esclusivamente situazioni in cui la deroga alla Politica si renda effettivamente necessaria e non soltanto meramente opportuna, ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e del Successo Sostenibile della Società nel suo complesso o

per assicurarne la capacità di stare sul mercato, si riserva la possibilità di derogare temporaneamente alla Politica.

In particolare, è prevista la possibilità per il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, di:

- attribuire ulteriori *bonus*, a fronte di specifiche operazioni e/o incarichi aventi caratteristiche di particolare rilevanza strategica per la Società e/o il Gruppo e in caso di *performance* eccellenti, da valutarsi secondo criteri meritocratici;
- prevedere ulteriori forme di remunerazione fissa al verificarsi di particolari esigenze, di tempo in tempo valutate, anche sulla base dell'ampiezza delle deleghe di tempo in tempo attribuite.

In tali ambiti, con adeguato supporto da parte della Funzione Risorse Umane, nonché con l'eventuale ausilio di esperti terzi e indipendenti, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato, valutate le circostanze del caso, può approvare eventuali modifiche ai piani di incentivazione finalizzate alla salvaguardia degli obiettivi primari della Società, a livello di Gruppo, e nel rispetto dei diritti dei beneficiari.

Nei casi di deroga alla Politica di remunerazione previsti dal presente paragrafo, la Società applicherà l'*iter* e gli obblighi previsti dalla "*Procedura sulle operazioni con parti correlate*" adottata dalla Società, anche nel caso in cui ricorra una fattispecie di esenzione (*i.e.* nel caso in cui l'operazione sia qualificabile come di importo esiguo). Resta in ogni caso ferma la necessità di ottenere il previo parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, cod. civ., ove la deroga riguardi la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.