

NEXT RE SIIQ S.P.A.

SOCIETÀ SOGGETTA AD ATTIVITÀ DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DI CPI PROPERTY GROUP S.A.

SEDE LEGALE IN VIA ZARA N. 28 – 00198 ROMA – CAPITALE SOCIALE EURO 63.264.527,93 I.V.

CF/P.IVA/REGISTRO IMPRESE N. 00388570426 – R.E.A. N. 1479336

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI AI SENSI DELL'ART. 123-TER DEL D. LGS. 24 FEBBRAIO 1998 N. 58

Signori Azionisti,

in osservanza dell'art. 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("TUF"), come successivamente integrato e modificato, nonché dell'art. 84-quater e dell'Allegato 3A al Regolamento Consob n. 11971/1999 (c.d. "Regolamento Emittenti"), come successivamente modificato e integrato, il Consiglio di Amministrazione di NEXT RE SIIQ S.p.A. (di seguito anche la "Società" o l'"Emittente") mette a Vostra disposizione la presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022, che si compone di due sezioni: (i) l'una, dedicata all'illustrazione della politica di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche e – fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ. – dei componenti dell'organo di controllo con riferimento agli esercizi 2021-2023, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica; (ii) l'altra, volta a fornire un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione della Società con riferimento all'esercizio 2022, nonché a descrivere analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2022 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Si precisa che l'Assemblea dei Soci in data 26 aprile 2021 ha approvato la politica di remunerazione della Società con riferimento agli esercizi 2021-2023, che viene descritta nella prima sezione della presente Relazione, e che pertanto la prossima Assemblea dei Soci – convocata *inter alia* per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2022 – sarà chiamata a deliberare esclusivamente sulla seconda sezione della Relazione prevista dall'art. 123-ter, comma 4 del TUF; tale deliberazione non sarà vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF.

Si precisa che la presente Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti è stata esaminata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 marzo 2023, ed è

disponibile presso la sede legale e sul sito *internet* della Società all'indirizzo www.nextresiiq.it, nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1Info all'indirizzo www.1info.it.

§ § §

SEZIONE I

La presente sezione illustra la “*Politica di Remunerazione e Procedure per l’attuazione in NEXT RE SIIQ S.p.A.*” con riferimento agli esercizi 2021 – 2023, adottata dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato – nella riunione consiliare del 15 marzo 2021 e approvata dall’Assemblea degli Azionisti nell’adunanza del 26 aprile 2021 (nel seguito anche “**Politica di Remunerazione**”), volta a definire le linee guida che tutti gli organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni degli Amministratori (e in particolare degli Amministratori esecutivi), del Direttore Generale, dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche della Società e – fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 cod. civ. – dei Sindaci della Società.

La Politica di Remunerazione, adottata dalla Società, e più in generale ogni modifica alla stessa, è definita dal Consiglio di Amministrazione, con l’ausilio del Comitato endoconsiliare con funzioni istruttorie, propositive e consultive in materia di remunerazione (alla data di approvazione della presente Relazione il Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione), e viene sottoposta all’approvazione dell’Assemblea Ordinaria degli Azionisti della Società nel rispetto di quanto prescritto dall’art. 123-ter del TUF.

Ai sensi dell’art. 123-ter, comma 3-ter del TUF, la Politica di Remunerazione approvata dall’Assemblea degli Azionisti è vincolante e – salvo quanto previsto nel prosieguo – deve essere rispettata dai competenti organi sociali della Società. In presenza di circostanze eccezionali è ammessa la possibilità di derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione, nel rispetto delle condizioni previste dal paragrafo Q.

La Politica di Remunerazione ha una durata massima di tre esercizi, secondo quanto deliberato dall’Assemblea degli Azionisti che l’ha approvata, e la relativa efficacia termina in ogni caso alla data di approvazione assembleare della nuova Politica di Remunerazione sottoposta dal Consiglio di Amministrazione. Resta in ogni caso ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione di sottoporre all’Assemblea una nuova Politica di Remunerazione e/o ogni modifica ritenuta opportuna anche prima della scadenza della validità della Politica di Remunerazione in corso già approvata dall’Assemblea.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente Relazione ha una durata pari a tre esercizi (2021-2023) e, come anticipato, è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2021.

(A) Organi coinvolti nella predisposizione e approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione.

Secondo la procedura approvata dalla Vostra Società, gli organi coinvolti nell'adozione, nell'attuazione e nella revisione della Politica di Remunerazione sono (secondo le rispettive competenze, stabilite in conformità con le disposizioni di legge o di regolamento vigenti, e con le raccomandazioni stabilite nel Codice di *Corporate Governance* delle Società Quotate): a) l'Assemblea dei Soci; b) il Consiglio di Amministrazione; c) il Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione; d) gli organi delegati; e) il Collegio Sindacale.

In materia di remunerazioni, **l'Assemblea dei Soci**:

- a) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato esecutivo, ove costituito, nonché dei Sindaci, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.; tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società. Ai sensi dell'art. 2402 cod. civ., il compenso annuale spettante ai Sindaci effettivi è determinato dall'Assemblea all'atto della nomina del Collegio Sindacale e per l'intero periodo di durata del relativo ufficio. In occasione del rinnovo degli organi di amministrazione e di controllo il Consiglio di Amministrazione si astiene dal formulare specifiche proposte in merito e raccomanda agli Azionisti di formulare, nell'ambito delle liste presentate per la nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, le proposte sui compensi base annuali da attribuire agli Amministratori ed ai componenti dell'eventuale Comitato Esecutivo e sui compensi annuali da attribuire ai Sindaci effettivi;
- b) approva la politica di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ed illustra nella prima sezione della Relazione sulla politica di remunerazione sui compensi corrisposti predisposta dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, TUF; la deliberazione è vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, TUF, e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2, TUF;
- c) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive e delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti predisposta dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 123-ter,

comma 6, TUF; la deliberazione non è vincolante e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell'art. 125-*quater*, comma 2, TUF;

d) delibera sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi il Direttore generale e i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF.

In materia di remunerazioni, il **Consiglio di Amministrazione**:

a) definisce, su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione, la politica per la remunerazione degli Amministratori – e in particolare degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche – del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e – fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ. – dei Sindaci e la sottopone all'approvazione dell'Assemblea;

b) determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione, nonché – sempre su proposta del menzionato Comitato – la remunerazione del Direttore Generale, nel rispetto della politica di remunerazione approvata dall'Assemblea (e, se del caso, delle condizioni per la relativa deroga); la proposta riguardante la remunerazione di Amministratori che siano anche componenti del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione è formulata da un Amministratore indipendente (o, in mancanza, da un Amministratore non esecutivo) che non sia parte di Comitati endoconsiliari;

c) approva la Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-*ter* TUF, che deve essere pubblicata almeno ventuno giorni prima dell'Assemblea dei Soci prevista dall'art. 2364, comma 2, cod. civ.;

d) predispone, con l'ausilio del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione, i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF; in assenza del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio predispone i piani sentiti gli Amministratori indipendenti;

e) attua i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione, su delega dell'Assemblea dei Soci; in assenza del Comitato per la Remunerazione il Consiglio attua i piani sentiti gli amministratori indipendenti;

f) costituisce al proprio interno un comitato endoconsiliare con funzioni istruttorie, propositive e consultive in materia di remunerazione (alla data di approvazione della presente Relazione il Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione); un componente del comitato

deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria; il Consiglio valuta le competenze del soggetto al momento della nomina.

In materia di remunerazioni, il **Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione**:

- a) formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla adozione della politica per la remunerazione degli Amministratori – in particolare di quelli esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche – del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ., dei Sindaci;
- b) presenta al Consiglio le proposte sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e di quelli che ricoprono particolari cariche e del Direttore Generale, nonché – sentiti gli organi delegati – sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di performance, che consentono il calcolo della componente variabile della loro retribuzione, nel rispetto della politica di remunerazione approvata dall'Assemblea (salvo che ricorrano le condizioni per la relativa deroga); la proposta riguardante la remunerazione di Amministratori che siano anche componenti del Comitato per la Remunerazione è formulata da un Amministratore indipendente (o, in mancanza, da un Amministratore non esecutivo) che non sia parte di Comitati endoconsiliari;
- c) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- d) valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione, e si avvale delle informazioni fornite dagli organi delegati e dal Direttore Generale qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- e) formula al Consiglio di Amministrazione qualsiasi proposta in materia di remunerazione;
- f) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando tra l'altro l'effettivo raggiungimento dei *target di performance*; valuta, ove del caso, l'eventuale applicazione dei meccanismi di *claw-back*;
- g) riferisce agli Azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all'Assemblea annuale dei Soci è raccomandata la presenza del Presidente del Comitato per la Remunerazione o di altro componente del Comitato;
- h) qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive; gli esperti devono essere indipendenti e, pertanto, a titolo esemplificativo, non devono esercitare attività rilevante a favore del dipartimento per le risorse umane della Società, degli Azionisti di controllo della Società, o degli Amministratori, del Direttore Generale o dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società. L'indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione prima del conferimento del relativo incarico;

i) svolge i compiti che, in conformità con la normativa regolamentare di volta in volta vigente, gli sono attribuiti ai sensi della “*Procedura sulle operazioni con parti correlate*” di volta in volta vigente con riferimento alle operazioni con parti correlate non esenti riguardanti la remunerazione degli Amministratori e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

In materia di remunerazioni, gli **organi delegati** (per tali intendendosi i membri del Consiglio di Amministrazione della Società che siano titolari di deleghe di potere individuale) e il Direttore Generale:

- a) coadiuvano il Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione nell’elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di *performance* ai quali legare la corresponsione della componente variabile della loro retribuzione;
- b) sottopongono al Comitato per la Remunerazione i progetti di piani di compensi basati su strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano tale organo nella elaborazione dei medesimi;
- c) forniscono al Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione ogni informazione utile affinché tale organo possa valutare l’adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- d) attuano la politica di remunerazione della Società, approvata dall’Assemblea.

In materia di remunerazioni, il **Collegio Sindacale** svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale:

- a) formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell’art. 2389, comma 3 cod. civ.; nell’esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione al Consiglio di Amministrazione, con la politica di remunerazione approvata dall’Assemblea;
- b) è opportuno che il Presidente del Collegio Sindacale – oppure altro Sindaco da lui designato – partecipi alle riunioni del Comitato per la Remunerazione.

(B) Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione. Ulteriori misure per evitare o gestire i conflitti di interesse.

Il Consiglio di Amministrazione nominato dall’Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2021 ha costituito al proprio interno il Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione, attribuendo al medesimo le funzioni istruttorie, consultive e propositive in materia di nomine, remunerazione, controllo e rischi previste dal Codice di *Corporate Governance* ed ha altresì approvato, nel contesto della medesima riunione consiliare, il “*Regolamento del Comitato Controllo, Rischi, Nomine*

e Remunerazione” che disciplina la composizione, i compiti, le regole e le modalità di funzionamento del medesimo Comitato, come prescritto dall’art. 3, raccomandazione 11, del Codice di *Corporate Governance*. Successivamente il Consiglio di Amministrazione del 26 novembre 2021 ha proceduto, all’esito della nomina di due ulteriori Amministratori indipendenti da parte dell’Assemblea dei Soci del 10 novembre 2021, alla riorganizzazione della composizione dei Comitati endoconsiliari.

Il Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione è composto da non meno di 3 Amministratori indipendenti; almeno un membro deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive ed almeno uno dei membri deve essere in possesso di una adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi, da valutarsi da parte del Consiglio al momento della nomina.

Alla data di approvazione della presente Relazione il Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione è composto dai seguenti Amministratori non esecutivi e indipendenti ai sensi degli artt. 147-ter, comma 4 e 148, comma 3 del TUF, dell’art. 2, raccomandazione 7, del Codice di *Corporate Governance* e dell’art. 16 del Regolamento adottato con Delibera Consob n. 20249/17 (“**Regolamento Mercati**”): Luca Nicodemi (Presidente), Camilla Giugni e Maria Spilabotte.

Le riunioni del Comitato sono regolarmente verbalizzate.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni nei termini di volta in volta stabiliti dal Consiglio; il Comitato, in relazione ai compiti che dovranno essere espletati, potrà attingere dalle risorse che la Società metterà a disposizione su sua richiesta, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione o dal suo Presidente, fermo restando quanto prescritto in materia di operazioni con parti correlate.

Le riunioni del Comitato sono presiedute dal suo Presidente e, in sua assenza o impedimento, dal componente più anziano d’età. Per la validità delle deliberazioni del Comitato è richiesta la presenza della maggioranza dei rispettivi membri in carica; le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta dei presenti, ed in caso di parità prevale il voto di chi presiede la riunione; le riunioni sono validamente costituite anche quando tenute a mezzo di videoconferenza o conferenza telefonica, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati dal Presidente della riunione e dagli altri intervenuti, che sia loro consentito di seguire la discussione, di intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti discussi, di ricevere la documentazione e di poterne trasmettere; in tal caso la riunione del Comitato si considera tenuta nel luogo nel quale si trova il Segretario.

Alle riunioni del Comitato possono partecipare, previo invito del Comitato stesso e limitatamente a singoli punti all’ordine del giorno, soggetti che non ne sono membri, inclusi altri

componenti del Consiglio o della struttura della Società; alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da lui designato (possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci).

Le competenze del Comitato in materia di remunerazioni sono illustrate nel precedente paragrafo.

Nel corso dell'esercizio 2022 il Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione ha espletato le sue funzioni, propositive e consultive, in materia di remunerazione procedendo tra l'altro: (i) a valutare periodicamente l'adeguatezza e la corretta applicazione della politica di remunerazione; (ii) a fornire supporto, mediante redazione di apposito parere, al Consiglio di Amministrazione per la determinazione delle linee guida per l'erogazione della remunerazione incentivante di breve periodo per gli esercizi 2022 e 2023 ("**MBO**") in coerenza con la durata residua della Politica di Remunerazione; (iii) a supportare il Consiglio di Amministrazione nell'individuazione puntuale degli obiettivi ai quali legare la corresponsione dell'MBO 2022 degli organi delegati e dei dirigenti con responsabilità strategiche; (iv) a coadiuvare il Consiglio di Amministrazione della Società nella definizione del LTI. Successivamente alla chiusura dell'esercizio sociale, il Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione ha inoltre: (i) valutato l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* della componente remunerativa incentivante di breve periodo 2022 degli organi delegati e dei dirigenti con responsabilità strategiche, coadiuvando il Consiglio nell'erogazione del relativo premio dell'MBO 2022; (ii) predisposto, ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. (a) del Regolamento Consob n. 17221/2010 e s.m.i. ("**Regolamento OPC**"), nonché degli artt. 4.2 e 4.3 della "*Procedura sulle Operazioni con Parti Correlate di NEXT RE SIIQ S.P.A*" della Società (la "**Procedura OPC**"), i pareri relativi ai trattamenti economici da riconoscere all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al CIO e Dirigente con responsabilità strategiche in conseguenza della risoluzione anticipata dei rispettivi rapporti (di amministrazione e, quanto al Direttore Generale e al CIO, di lavoro) in essere con la Società e con le società del Gruppo con effetto dalla chiusura dei lavori della prossima Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2022.

Per una completa descrizione delle modalità di funzionamento del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione si rinvia alla relativa trattazione contenuta nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari per l'esercizio 2022, pubblicata con le medesime modalità della presente Relazione e disponibile sul sito internet della Società www.nextresiiq.it e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1info all'indirizzo www.1info.it.

Con riguardo alle ulteriori misure volte ad evitare o gestire i conflitti di interesse, si rappresenta che: (i) nessuno degli Amministratori partecipa alle riunioni del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione in cui vengono formulate proposte relative alla propria remunerazione; (ii) la Politica di Remunerazione prevede che la proposta riguardante la remunerazione di Amministratori che siano anche componenti del Comitato per la Remunerazione è formulata da un Amministratore indipendente (o, in mancanza, da un Amministratore non esecutivo) che non sia parte di Comitati endoconsiliari.

(C) Rilevanza del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione.

La Politica di Remunerazione si compone di strumenti e logiche, applicati a tutta la popolazione aziendale, volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire al perseguimento degli obiettivi e dei valori aziendali, delle strategie di medio-lungo periodo e della sostenibilità delle attività d'impresa, nel rispetto delle politiche di prudente gestione del rischio.

Nella piena consapevolezza che il successo sostenibile della Società e del Gruppo è strettamente collegato alla soddisfazione e alla crescita delle persone che vi lavorano, la Società riconosce tra gli obiettivi prioritari da perseguire per generare valore nel lungo termine il benessere dei dipendenti, inteso – oltre che come garanzia di adeguate condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – come realizzazione professionale (anche grazie alle politiche di formazione e sviluppo diffuse a tutti i livelli aziendali) e possibilità di conciliare in modo equilibrato vita professionale e vita personale.

La crescita e la valorizzazione delle persone, la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, la creazione di un clima aziendale collaborativo, leale e sinergico e di un ambiente di lavoro stimolante, professionalizzante, meritocratico, sano e sicuro che offra a tutti pari opportunità sulla base del merito e del ruolo organizzativo ricoperto, lo sviluppo delle competenze professionali e manageriali sono le direttrici dell'operato della Società per il perseguimento del successo sostenibile della Società e del Gruppo.

La Politica di Remunerazione si basa sui principi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato. La definizione della remunerazione della popolazione aziendale prende in considerazione specifici criteri, tra cui il confronto con il mercato esterno e l'equità interna dell'azienda, le caratteristiche del ruolo organizzativo ricoperto e le responsabilità attribuite, nonché le competenze tecniche e professionali distintive dei dipendenti, sempre in un'ottica di

massima obiettività, al fine di evitare forme di discriminazione o situazioni di squilibrio ingiustificato.

La Società rispetta la dignità di ciascuno e offre ai propri dipendenti pari opportunità in tutte le fasi e per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, evitando qualunque forma di discriminazione che possa derivare da differenze di sesso, età, stato di salute, nazionalità, opinioni politiche o religiose.

Si precisa inoltre che la Politica di Remunerazione contempla tra gli obiettivi ai quali legare la corresponsione di una porzione della remunerazione variabile degli organi delegati e dei Dirigenti con responsabilità strategiche anche obiettivi di natura non finanziaria individuati nel contesto del raggiungimento di *target* a livello *inter alia* di condizioni e *standard* di lavoro sostenibili, con particolare riguardo tra l'altro a programmi di *welfare* aziendale, alle iniziative finalizzate a implementare la tutela di salute e sicurezza dei lavoratori e a migliorare il benessere dei dipendenti e il clima aziendale, e ai piani formativi finalizzati a sviluppare le competenze tecniche e professionali dei dipendenti ed a favorire la stabilità e la *retention*.

(D) Esperti indipendenti.

Nella definizione della Politica di Remunerazione non sono stati richiesti interventi di terzi esperti indipendenti.

(E) Finalità, principi generali e durata delle Politiche e Procedure di Remunerazione. Eventuali cambiamenti rispetto alla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea 26 aprile 2021.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Indipendenti – nella riunione consiliare del 15 marzo 2021 al fine di recepire le novità normative introdotte dalla Consob con la delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020 di recepimento della SHRD 2 (Direttiva UE 2017/828), chiarendo *inter alia* come la Società tiene conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione, tenendo altresì in adeguata considerazione le raccomandazioni e gli orientamenti del Comitato per la Corporate Governance riflessi nei principi del nuovo Codice di *Corporate Governance*.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2021, ha una durata triennale con riguardo agli esercizi 2021-2022-2023 ed è rimasta invariata rispetto a quella illustrata nella prima sezione della Relazione sulla remunerazione presentata all'Assemblea del 26 aprile 2021.

La Politica di Remunerazione 2021–2023 ha lo scopo di:

- (i) fissare le modalità di determinazione dei compensi degli Amministratori – e in particolare degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche – del Direttore Generale, dei Dirigenti con responsabilità strategiche dell’Emittente e dei Sindaci nel rispetto delle normative applicabili ed in conformità con la *best practice* nazionale ed internazionale riflessa anche nei principi del Codice di *Corporate Governance* delle Società Quotate;
- (ii) individuare, in particolare, i soggetti e/o gli organi coinvolti nell’adozione e attuazione delle politiche e delle procedure in materia di remunerazione che – secondo le rispettive competenze – propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli Amministratori, del Direttore Generale, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei Sindaci, esprimono pareri in materia, o sono chiamati a verificare la corretta attuazione di quanto deliberato o determinato dagli organi competenti;
- (iii) garantire maggiore trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali, attraverso una adeguata formalizzazione (a) dei relativi processi decisionali, e (b) dei criteri ispiratori della Politica di Remunerazione;
- (iv) responsabilizzare i diversi organi competenti coinvolti nella definizione dei compensi degli amministratori, del direttore generale, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei sindaci;
- (v) contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità dell’attività d’impresa esercitata dalla Società e dal Gruppo NEXT RE tenendo conto delle condizioni di lavoro e del benessere dei dipendenti.

La Politica di Remunerazione intende garantire remunerazioni sufficienti ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di specifiche competenze e qualità professionali all’interno dell’azienda, favorendo una gestione di successo e la competitività della Società medesima nel lungo periodo.

Con la formalizzazione della Politica di Remunerazione, la Società intende garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retributivi riferiti – in particolare – agli Amministratori esecutivi, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche contribuiscano al perseguimento degli obiettivi e dei valori aziendali, delle strategie di medio-lungo periodo e della sostenibilità delle attività d’impresa, nel rispetto delle politiche di prudente gestione del rischio.

La Politica di Remunerazione deve perseguire l’allineamento degli interessi degli Amministratori, del Direttore Generale, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei Sindaci e il conseguimento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholders* rilevanti per la Società,

e – contestualmente – l’adozione per gli Amministratori esecutivi, per il Direttore Generale e per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche di forme di retribuzione incentivanti, in danaro o basate su strumenti finanziari, collegate ad obiettivi di *performance* aziendali, che tengano conto dei rischi assunti, delle condizioni di lavoro dei dipendenti e del capitale necessario a fronteggiare l’attività d’impresa.

La Politica di Remunerazione raccomanda la fissazione degli obiettivi in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità dell’attività d’impresa e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine.

(F) Politiche e Procedure di Remunerazione: componenti fisse e variabili.

In linea generale, la Politica di Remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione della Vostra Società – su proposta del Comitato Indipendenti – nella riunione consiliare del 15 marzo 2021 e approvata dall’Assemblea degli Azionisti nella richiamata adunanza del 26 aprile 2021 stabilisce, con riferimento alle componenti fisse e variabili della remunerazione, quanto segue.

Nel rispetto di quanto previsto dall’art. 2389, comma 1, cod. civ. e dall’art. 21 dello Statuto sociale, per la durata dell’incarico ai componenti del Consiglio di Amministrazione spetta il rimborso delle spese ed un compenso base fisso annuale nella misura fissata dall’Assemblea; nel rispetto di quanto previsto dall’art. 2389, comma 3, cod. civ., agli Amministratori investiti di particolari cariche spetta altresì un compenso annuale aggiuntivo fissato avuto riguardo alle cariche assegnate, alle deleghe e responsabilità attribuite, e all’eventuale partecipazione ai Comitati endoconsiliari e tenendo conto del compenso dei dipendenti della Società.

La remunerazione fissa degli Amministratori è individuata in un importo “assoluto” e nell’erogazione di “gettoni” di presenza predeterminati, in relazione alle riunioni – anche di Comitati – alle quali prendono parte.

Tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società.

Di regola, la remunerazione degli Amministratori esecutivi, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche ha anche carattere incentivante ed è pertanto costituita da: (i) una componente fissa; (ii) una componente variabile annuale (c.d. “*Management by Objectives*” in breve “MBO”), quest’ultima legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance*, anche di natura non economica ma comunque misurabili, che può consistere in una retribuzione in danaro (*bonus* o altri incentivi in danaro) o in una partecipazione agli utili d’esercizio e (iii) da una componente remunerativa variabile di medio-lungo periodo (c.d. “*Long Term Incentive*”, in breve

“LTI”), volta sia ad orientare la loro azione al raggiungimento di predeterminati obiettivi di medio-lungo periodo, sia a trattenere le risorse chiave del Gruppo (c.d. *retention*). Il LTI si sostanzia in piani di compensi basati su strumenti finanziari e/o nel riconoscimento di una retribuzione in danaro (*bonus* o altri incentivi in danaro) o in una partecipazione agli utili d’esercizio.

Nella coerente attuazione e bilanciamento del principio di incentivazione degli Amministratori esecutivi, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con la prudente gestione dei rischi e di coerenza del sistema di remunerazione con il perseguimento di obiettivi e strategie aziendali, degli interessi di lungo termine e della sostenibilità dell’attività di impresa esercitata dalla Società e dal Gruppo NEXT RE SIIQ, il Consiglio di Amministrazione (con riferimento agli Amministratori esecutivi e al Direttore Generale) e gli organi delegati (con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche), secondo la Politica di Remunerazione devono tener conto, tra l’altro: (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli beneficiari e/o delle funzioni e del ruolo dai medesimi concretamente svolti all’interno dell’azienda, assicurando che la previsione di eventuali componenti variabili (MBO e/o LTI) sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati e (ii) dell’esigenza di evitare che le remunerazioni variabili a carattere incentivante (MBO e/o LTI) si basino su risultati alterati o rivelatisi manifestamente errati, avendo altresì riguardo (iii) a *benchmark* sia interni all’azienda, sia esterni secondo parametri comparativi di mercato.

Secondo la Politica di Remunerazione di NEXT RE SIIQ S.p.A., le componenti variabili a carattere incentivante (MBO e/o LTI) sono, in relazione a quanto sopra, di regola destinate agli organi delegati e al Direttore Generale, titolari di deleghe di potere individuali, nonché ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

Tuttavia, componenti variabili potranno essere destinate anche agli Amministratori esecutivi – anche se non titolari di deleghe di potere individuale – tenuto conto delle funzioni e del ruolo concretamente svolto, anche in relazione all’eventuale partecipazione al Comitato Esecutivo, ove costituito.

Viceversa, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli Amministratori indipendenti) ed eventualmente degli organi non delegati è, di regola, stabilita in misura fissa e commisurata alla competenza, alla professionalità e all’impegno effettivamente richiesto, tenuto conto anche dell’eventuale partecipazione degli stessi ad uno o più Comitati.

Se del caso, nell’interesse della Società, una parte non significativa della retribuzione degli Amministratori non esecutivi potrà anche essere individuata in misura variabile e collegata ai risultati anche economici, conseguiti dal Gruppo NEXT RE, ma ciò solo con motivata decisione del Consiglio di Amministrazione da adottarsi su proposta del Comitato per la Remunerazione.

La remunerazione del Presidente e, ove presenti, del/dei Vice Presidente/i della Società, è stabilita in misura fissa, salvo che il Presidente o il/i Vice Presidente/i sia/no anche titolari di deleghe di potere.

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Il compenso fisso dei Sindaci effettivi deve in ogni caso risultare adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 cod. civ., qualora l'organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei Soci di proposte all'Assemblea in ordine al compenso dell'organo di controllo, abbia trasmesso in tempo utile alla Società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione fornirà una sintesi di tali approfondimenti nella Relazione illustrativa ai sensi dell'art. 125-ter TUF riguardante il rinnovo dell'organo di controllo e all'interno della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti.

La vigente Politica di Remunerazione distingue tra componenti variabili di breve e medio-lungo periodo; le prime sono legate ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di regola non inferiore ai dodici mesi; le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo sono legate ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, di regola non inferiore ai trentasei mesi (LTI).

La Politica di Remunerazione stabilisce che la componente remunerativa variabile di breve periodo (MBO) sarà di regola determinata all'interno dei seguenti *range*:

- per gli organi delegati, per il Direttore Generale e, se del caso, per gli Amministratori esecutivi la componente variabile *target* deve essere non inferiore al 30% e non superiore al 150% rispetto alla componente fissa annuale, tenuto conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda in modo tale che la componente variabile sia coerente con la natura dei poteri e dei compiti assegnati;
- per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, la componente variabile *target* - tenuto sempre conto delle funzioni attribuite e del ruolo concretamente svolto all'interno dell'azienda - deve essere non inferiore al 10% e non superiore al 50% rispetto alla componente fissa annuale, con possibilità di raggiungere il 100% rispetto alla componente fissa annuale in caso di *over-performance* nonché tutte le volte in cui vengano individuati obiettivi di *performance* particolarmente sfidanti.

Ai fini di quanto sopra, per componente fissa si intende la remunerazione monetaria complessivamente percepita dall'Amministratore esecutivo per la carica (cd. “*corporate relationship*” nell'Emittente: emolumento di Amministratore, emolumento per la carica di Presidente o di Vice Presidente, eventuali gettoni di presenza, ecc.), nonché i compensi percepiti per le cariche ricoperte all'interno del Gruppo (“*corporate relationship*” a livello di Gruppo NEXT RE, con esclusione dei casi in cui sia previsto un obbligo di riversamento alla NEXT RE SIIQ S.p.A. dei compensi riconosciuti dalle eventuali società controllate) e – se del caso – la remunerazione fissa complessiva lorda percepita in relazione al rapporto di lavoro in essere con il Gruppo (cd. “*employment relationship*” sia nell'Emittente sia, eventualmente, a livello di Gruppo NEXT RE). In relazione a ciò, gli organi competenti della Società – in sede di determinazione della remunerazione degli Amministratori esecutivi, del Direttore Generale e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche – tengono conto anche della remunerazione percepita dagli stessi nelle eventuali società controllate da NEXT RE SIIQ S.p.A. (ove non sia previsto un obbligo di riversamento).

Concorrono nella determinazione della componente fissa anche i cd. “gettoni di presenza” alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati, ove previsti (da calcolarsi secondo un criterio di ragionevole previsione del numero di riunioni atteso nel periodo di riferimento) e gli eventuali rimborsi spese forfettari.

La Politica di Remunerazione, in ogni caso, precisa che la componente fissa deve essere attribuita in misura sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione.

I medesimi criteri sono osservati nella determinazione delle remunerazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, da parte degli organi delegati o dai soggetti di volta in volta competenti.

La Politica di Remunerazione, al fine di contribuire alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità dell'attività d'impresa nel medio-lungo periodo, prevede altresì di regola l'assegnazione agli organi delegati, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche anche di componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo (LTI), da determinarsi – anche con parametri più ampi e/o differenti rispetto a quelli previsti per le componenti remunerative variabili di breve periodo – tenuto conto dei seguenti elementi: (i) le funzioni e il ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda; (ii) la capacità di contribuire allo sviluppo nel medio-lungo periodo della Società e del Gruppo; (iii) il livello dei compensi complessivamente percepiti; e (iv) le esigenze di fidelizzazione e di *retention*.

Di regola, la componente remunerativa variabile di medio-lungo periodo (LTI) sarà determinata all'interno dei seguenti *range*:

- per gli organi delegati, il Direttore Generale e/o, se del caso, per gli Amministratori esecutivi la componente variabile LTI *target* deve essere non inferiore al 50% e non superiore al 300% rispetto alla componente fissa;
- per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, la componente variabile LTI *target* deve essere non inferiore al 50% e non superiore al 200% rispetto alla componente fissa.

Gli organi competenti di NEXT RE potranno stabilire un legame tra la variazione dei risultati e la corresponsione delle componenti remunerative variabili (MBO/LTI), secondo predeterminate scale di graduazione che prevedano sia soglie di accesso (al di sotto delle quali il premio MBO/LTI non verrà corrisposto), sia meccanismi di remunerazione dell'*overperformance* (sino di regola al 200% del premio MBO/LTI *target*); potranno altresì essere previsti eventuali limiti all'erogazione dei premi incentivanti a beneficio della Società.

Gli organi competenti di NEXT RE potranno inoltre condizionare la maturazione delle componenti remunerative incentivanti (sia MBO sia LTI) al mantenimento del rapporto rilevante con la Società sino ad una data predeterminata.

In ogni caso, al fine di evitare che le remunerazioni variabili si basino su dati alterati o rivelatisi manifestamente errati, sono previsti meccanismi di c.d. *claw-back* in coerenza con i principi più avanti illustrati.

(G) Benefici non monetari.

La Politica di Remunerazione stabilisce che agli Amministratori, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche possano essere assegnati benefici non monetari – tra cui, ad esempio, l'attribuzione di autovetture aziendali – nel rispetto di principi di sobrietà, di contenimento dei costi e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

(H) Obiettivi di *performance* e altri parametri.

In base alla Politica di Remunerazione le componenti variabili di breve periodo della remunerazione assegnata agli organi delegati (e, se del caso, agli Amministratori esecutivi), al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche devono essere legate ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte temporale di regola non inferiore (i) ai dodici mesi per le componenti incentivanti di breve periodo (MBO) e (ii) ai trentasei mesi per le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo (LTI).

Gli obiettivi ai quali legare il riconoscimento delle componenti remunerative incentivanti devono essere strutturati in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro, che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità dell'attività d'impresa e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine.

Gli obiettivi di *performance* devono avere diversa natura, in coerenza con i compiti e le funzioni assegnate.

In particolare, le componenti remunerative variabili di breve periodo (MBO) assegnate agli organi delegati (e, se del caso, agli Amministratori esecutivi) e al Direttore Generale che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all'espansione del *business* aziendale saranno, di regola, legate in prevalenza a specifici obiettivi strategici (ad es. la realizzazione di operazioni di aumento di capitale e/o di acquisizione/dismissione di *asset*) e/o alle *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie dell'azienda nel suo complesso, e vengono individuati dalla Politica di Remunerazione a livello di: (i) EBITDA; (ii) fatturato; (iii) posizione finanziaria netta; (iv) risultato operativo (netto e/o lordo), (v) *loan to value*, (vi) *fair value* del patrimonio immobiliare, (vii) *total shareholder return*, (viii) eventuali ulteriori parametri, da individuarsi di volta in volta da parte del Consiglio di Amministrazione, che riflettano individuati obiettivi di contenimento dei rischi. Nella individuazione – anche combinata – dei *target*, il Consiglio di Amministrazione (con riferimento agli organi delegati, al Direttore Generale e, se del caso, agli Amministratori esecutivi) e gli organi delegati (con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche) terranno conto del principio di prudente gestione dei rischi e potranno stabilire un legame tra la variazione dei risultati e la corresponsione della remunerazione variabile di breve periodo (MBO), secondo una predeterminata scala di graduazione (ferma restando la necessità del raggiungimento di una soglia minima di risultato).

Le componenti remunerative variabili di breve periodo (MBO) assegnate agli organi delegati (e, se del caso, agli Amministratori esecutivi) che svolgano un ruolo e funzioni di carattere amministrativo e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, di regola, saranno legate a *target* specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti, fermo restando che potranno essere – anche in parte – subordinate a obiettivi di carattere strategico e a *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo NEXT RE.

Gli organi competenti di NEXT RE potranno individuare, ove del caso, anche obiettivi di *performance* non finanziari ai quali legare la maturazione di una porzione della componente remunerativa variabile di breve periodo, tenendo conto delle condizioni di lavoro e del benessere dei dipendenti (a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, gli obiettivi di *performance* non

finanziari possono riguardare obiettivi di carattere strategico per la sostenibilità della Società ovvero essere individuati nel contesto del raggiungimento di *target* a livello di: (i) monitoraggio e riduzione degli impatti ambientali, risparmio energetico e consumo responsabile dei materiali; (ii) condizioni e *standard* di lavoro sostenibili, con particolare riguardo tra l'altro ai programmi di *welfare* aziendale, alle iniziative finalizzate a implementare la tutela di salute e la sicurezza dei lavoratori e a migliorare il benessere dei dipendenti e il clima aziendale, e ai piani formativi finalizzati a sviluppare le competenze tecniche e professionali dei dipendenti ed a favorire la stabilità e la *retention*; (iii) specifici obiettivi di *compliance*; (iv) sostenibilità strategica dell'attività).

Gli organi competenti di NEXT RE potranno inoltre legare la maturazione di una porzione della componente remunerativa variabile di breve periodo ad obiettivi di *performance* di natura individuale/qualitativa, legati ad una valutazione dell'operato di tipo qualitativo, che prescinde dal raggiungimento di obiettivi di *performance* finanziari e/o non finanziari.

Nella individuazione – anche combinata – dei *target* e nella determinazione del peso di ciascun *target*, il Consiglio di Amministrazione (con riferimento agli organi delegati e al Direttore Generale e, se del caso, agli Amministratori esecutivi) e gli organi delegati (con riferimento agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche) terranno conto del principio di prudente gestione dei rischi e della strategia aziendale della Società e, come detto, potranno stabilire un legame tra la variazione dei risultati e la corresponsione della remunerazione variabile di breve periodo (MBO), secondo una predeterminata scala di graduazione (che potrà prevedere sia soglie di accesso al di sotto delle quali il premio non verrà corrisposto, sia meccanismi di remunerazione dell'*overperformance* sino di regola al 200% del premio per ciascun *target*, sia – ove del caso – eventuali limiti all'erogazione del premio MBO a beneficio della Società).

Le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo (LTI) potranno essere legate sia al raggiungimento nel medio-lungo periodo di predeterminate *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo NEXT RE, sia all'incremento di valore del titolo NEXT RE in borsa, sia a differenti e predeterminati obiettivi specifici (ad es. al raggiungimento di uno specifico risultato strategico di natura finanziaria/non finanziaria), sia ancora – in un'ottica di fidelizzazione e di *retention* – al raggiungimento di determinati periodi di permanenza all'interno dell'azienda, sia ad obiettivi di *performance* di natura individuale/qualitativa.

In ogni caso tali obiettivi saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione (con riferimento agli organi delegati, al Direttore Generale e, se del caso, agli Amministratori esecutivi) e dagli organi delegati (con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche) tenuto conto (i) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda, nonché (ii) della capacità di

contribuire allo sviluppo sostenibile della Società e del Gruppo NEXT RE nel medio lungo periodo.

La corresponsione delle componenti variabili della remunerazione può, altresì, essere legata ad ulteriori parametri, strumentali al perseguimento delle finalità di incentivazione e/o di fidelizzazione, come il raggiungimento di determinati periodi di permanenza all'interno dell'azienda.

In via eccezionale e non ricorrente è possibile attribuire anche *ex post* ad organi delegati, Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategiche *bonus* ed erogazioni *una tantum* di natura discrezionale, in relazione al raggiungimento o alle modalità di raggiungimento di particolari obiettivi (diversi da quelli assegnati per l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione), conseguiti attraverso contributi individuali eccezionali, nonché per favorire l'acquisizione e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo NEXT RE. Tali *bonus* ed erogazioni *una tantum* non potranno superare il 100% della remunerazione annuale fissa dell'organo delegato e del Direttore Generale e il 50% della remunerazione annuale fissa del Dirigente con responsabilità strategiche. La competenza a riconoscere *bonus* ed erogazioni *una tantum* sia ad organi delegati e Direttore Generale, sia a Dirigenti con responsabilità strategiche, spetta in ogni caso al Consiglio di Amministrazione, che delibera su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale nel rispetto della normativa vigente. Il Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione è competente a verificare la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento, in via eccezionale e non ricorrente, di *bonus* ed erogazioni *una tantum* ad organi delegati, Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategiche, e la relativa proposta deve essere approvata all'unanimità.

Si precisa che, in considerazione del prossimo rinnovo del Consiglio di Amministrazione conseguente alle dimissioni rassegnate in data 21 marzo 2023 – con efficacia dalla conclusione dei lavori della prossima Assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio 2022 – dalla maggioranza dei Consiglieri nel contesto del piano di razionalizzazione dei costi aziendali in corso di attuazione e funzionali a rimettere all'Assemblea dei Soci ogni determinazione in merito alla composizione del Consiglio di Amministrazione della Società, le decisioni in ordine alle remunerazioni incentivanti per l'esercizio 2023 saranno assunte dal nuovo Consiglio di Amministrazione.

Le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo si sostanziano in un piano di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF denominato “*Stock Grant Plan 2021-2026*” (il “**Piano**”) approvato dall'Assemblea del 10 novembre 2021, il cui primo ciclo

di assegnazione è stato attuato da parte del Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione, in data 27 aprile 2022.

Il Piano persegue l'obiettivo primario di allineare gli interessi degli investitori e del *management* in un orizzonte di medio-lungo periodo, a supporto del piano di sviluppo strategico della Società e in attuazione della Politica di Remunerazione della Società, introducendo un sistema remunerativo variabile correlato alla crescita di valore dell'azione Next Re in un orizzonte di medio-lungo periodo, e quindi alla conseguente creazione di valore a beneficio della generalità degli Azionisti.

Il Piano prevede l'attribuzione, a titolo gratuito e personale, in una o più *tranche*, di azioni ordinarie proprie della Società ai soggetti beneficiari – che saranno di volta in volta individuati per ciascuna *tranche* di attuazione dal Consiglio di Amministrazione con l'ausilio del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione tra Amministratori, dirigenti, altri dipendenti, collaboratori e consulenti di Next Re e di società appartenenti al Gruppo Next Re – da attingersi dal magazzino titoli delle azioni ordinarie proprie fino ad un numero massimo di azioni proprie corrispondente al 3% (tre per cento) del capitale sociale *pro tempore* della Società esistente alla data di ciascuna attuazione del Piano.

In particolare, il I Ciclo 2022-2024 di attuazione del Piano prevede quanto segue:

I° Ciclo 2022-2024					
Beneficiari	<ul style="list-style-type: none"> - Dott. Stefano Cervone, Amministratore Delegato e Direttore Generale. - Dott. Giovanni Naccarato, Amministratore esecutivo e <i>Chief Financial Officer</i>. - n. 2 Dirigenti con responsabilità strategiche. - n. 1 altro Dirigente. 				
Numero azioni a servizio del Piano distinte per tipologia di beneficiario		LTI Target		LTI Massimo	
	Ruolo	I Ciclo Azioni (arr.)*	% Azioni Assegnate	I Ciclo Azioni (arr.)	% Azioni Assegnate
	AD e DG**	47.372	14,34%	71.059	21,51%
	CFO	24.981	7,56%	37.471	11,34%
	2 Dirigenti strategici**	51.138	15,48%	76.706	23,22%
	1 Dirigente	13.960	4,23%	20.940	6,34%
TOTALE	137.450	41,60%	206.176	62,40%	
<small>* Il valore di riferimento dell'azione Next Re è pari ad Euro 3,50 corrispondente al prezzo di mercato alla data di attuazione del I Ciclo del Piano.</small> <small>** Si precisa che, nel contesto degli accordi transattivi del 21 marzo 2023 volti a disciplinare la risoluzione consensuale anticipata del rapporto di lavoro di natura dirigenziale con la Società, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale Stefano Cervone e il <i>Chief Investment Officer</i> e Dirigente con responsabilità strategiche hanno rinunciato ai rispettivi premi LTI derivanti dallo Stock Grant Plan 2021-2026 (pari a massime 71.059 azioni per l'AD e DG ed a massime 55.105 azioni per il CFO).</small> <small>Si precisa che (i) il premio LTI <i>target</i> in azioni assegnato ai Beneficiari corrisponde al 50% della rispettiva RAI, per il rapporto di lavoro dipendente e, per il CFO, al 50% del compenso aggiuntivo fisso attribuito dal Consiglio di Amministrazione per tale incarico, mentre (ii) il premio LTI massimo in azioni assegnato ai Beneficiari corrisponde al 75% della rispettiva RAI, per il rapporto di lavoro dipendente e, per il CFO, al 75% del compenso aggiuntivo fisso attribuito dal Consiglio di Amministrazione per tale incarico.</small>					

Azioni a servizio del Piano	Le azioni proprie che verranno assegnate, anche in una o più <i>tranche</i> , gratuitamente ai Beneficiari saranno attinte dal magazzino titoli della Società fino ad un numero massimo di azioni proprie corrispondente al 3% (tre per cento) del capitale sociale <i>pro tempore</i> della Società esistente alla data di ciascuna attuazione del Piano.
Obiettivi di performance	<p>Gate (ON/OFF) (Obiettivo Cancellato): raggiungimento del livello soglia dell'obiettivo di <i>performance</i> legato alla crescita patrimoniale dell'azienda (<i>i.e.</i> incremento del NAV 2024 del 90% - livello soglia - rispetto al NAV 2021. Il raggiungimento dell'Obiettivo Cancellato è condizione di accesso/maturazione del I Ciclo del Piano (in caso di mancato raggiungimento di tale Obiettivo Cancellato nessun premio LTI potrà essere corrisposto).</p> <p>Obiettivi di <i>performance</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indicatore di crescita (peso 50%): incremento del NAV 2024 di almeno il 100% rispetto al NAV 2021; - Indicatore di marginalità (peso 35%): EBITDA cumulato nel triennio 2022-2024 rispetto ai valori di Piano; - Indicatori ESG (peso complessivo 15%): <ul style="list-style-type: none"> (i) equilibrio di genere nell'organico aziendale (almeno 1/3 del personale dipendente in forza nell'esercizio 2024 deve appartenere al genere meno rappresentato; peso 5%); (ii) certificati Breem su almeno il 30% del portafoglio immobiliare alla data del 31.12.2024 (peso 5%); (iii) formazione dei dipendenti (almeno 60 ore di formazione per dipendente entro il 31.12.2024; peso 5%).
Scala di graduazione	<ul style="list-style-type: none"> - In caso di <i>performance</i> inferiore alla soglia (< 90% degli obiettivi) non viene maturato alcun premio; - In caso di <i>performance</i> pari alla soglia (90% degli obiettivi) è maturato il 50% del premio; - In caso di <i>performance</i> pari al <i>target</i>, è maturato il 100% del premio; - In caso di <i>performance</i> pari o superiore al 110% del livello <i>target</i> si matura il 150% del premio; - Per livelli di <i>performance</i> intermedi, si applicherà un calcolo per interpolazione lineare.
Periodo di Vesting	Periodo di maturazione dei Diritti di Assegnazione che va dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024.
Periodo di assegnazione del premio LTI	Entro i 4 mesi successivi all'approvazione consiliare della relazione finanziaria annuale dell'esercizio 2024, durante il quale la Società procederà a consegnare gratuitamente le azioni maturate ai Beneficiari in relazione all'effettivo raggiungimento degli Obiettivi di <i>Performance</i> , fermo restando il raggiungimento dell'Obiettivo Cancellato e fatte salve le condizioni di maturazione.
Lock up	Periodo di mantenimento delle azioni maturate della durata di 24 mesi (con decorrenza dalla data di consegna delle azioni maturate) del 30% delle medesime azioni maturate attribuite ai Beneficiari (al netto, pertanto, delle azioni eventualmente cedute alla data di attribuzione per sostenere gli oneri fiscali, c.d. " <i>sell to cover</i> ").
Meccanismi di share retention	La Società ha la facoltà di effettuare una consegna frazionata delle azioni maturate ai Beneficiari, tenuto conto dei vincoli di trasferibilità. Ove il Consiglio di Amministrazione, entro la fine del periodo di assegnazione, decida di avvalersi di tale facoltà, dovrà consegnare a ciascun Beneficiario, a decorrere dalla fine del periodo di assegnazione, almeno il 70% delle azioni maturate. Resta ferma la possibilità del Consiglio di Amministrazione di valutare una riduzione della riferita percentuale di azioni maturate da consegnare, allo scopo di preservare il corretto andamento delle negoziazioni delle azioni sul mercato Euronext Milan.
Meccanismi di claw-back	<p>Nel rispetto della vigente Politica di remunerazione di Next Re SIIQ S.p.A. adottata dalla Società e in conformità con quanto previsto dal Documento Informativo, ciascun beneficiario è tenuto a restituire alla società le azioni maturate qualora, entro il termine di tre anni dal ricevimento delle azioni maturate, risulti che il premio LTI sia stato conseguito sulla base di dati oggetto di dolosa alterazione da parte del beneficiario o manifestamente errati.</p> <p>La ricorrenza delle condizioni di <i>claw-back</i> è demandata all'accertamento del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione e del Collegio Sindacale, che si riuniranno e delibereranno collegialmente sul tema.</p> <p>La Società ha in ogni caso il diritto di compensare il valore delle azioni maturate oggetto della richiesta di restituzione con quelle eventualmente dovute a qualsiasi titolo al Beneficiario; in tal caso (i) la compensazione opera, previo accertamento dei presupposti rilevanti, dal momento della comunicazione dell'esercizio del potere compensativo dalla Società al Beneficiario, e (ii) il valore delle azioni maturate ai fini della compensazione sarà pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali dei 30 giorni di mercato aperto successivi alla data di approvazione del bilancio consolidato dell'esercizio 2024. Resta ferma ogni altra azione prevista dalla legge a tutela del patrimonio e dell'interesse sociale, anche sotto il profilo della reputazione e dell'immagine della Società.</p>
Effetti determinati dalla cessazione del rapporto rilevante	<p><i>Bad Leaver:</i></p> <p>in caso di cessazione del Rapporto prima della data finale del periodo di <i>performance</i> (<i>i.e.</i> per il I Ciclo il 31.12.2024), il Beneficiario perderà definitivamente ed integralmente il diritto a ricevere le azioni.</p> <p>in caso di cessazione del Rapporto successivamente: (i) alla data finale del periodo di <i>performance</i> ma prima della consegna delle azioni o (ii) alla consegna delle azioni, il Beneficiario manterrà il diritto di ricevere le azioni o la titolarità sulle azioni, salvo l'eventuale applicazione delle clausole di <i>claw back/malus</i> ove applicabili, e fermo restando il <i>lock-up</i> su una quota delle azioni ricevute.</p> <p><i>Good Leaver:</i></p> <p>in caso di cessazione del Rapporto precedente alla data finale del periodo di <i>performance</i> (<i>i.e.</i> per il I Ciclo il 31.12.2024), il Beneficiario (o i suoi eredi) manterrà una frazione <i>pro rata temporis</i> dei diritti maturati in base ai risultati raggiunti così come misurati al termine del periodo di <i>vesting</i>, anche se successivo rispetto alla data di <i>leaving</i>.</p> <p>in caso di cessazione del Rapporto successivamente: (i) alla data finale del periodo di <i>performance</i> ma prima della consegna delle azioni o (ii) alla consegna delle azioni, il Beneficiario (o i suoi eredi) manterrà il diritto di ricevere le azioni o la titolarità sulle azioni, salvo l'eventuale applicazione delle clausole di <i>claw back/malus</i> ove applicabili, e fermo restando il <i>lock-up</i> su una quota delle azioni ricevute.</p>

	<p>Resta inteso che in caso di trasferimento del Rapporto ad un'altra società del Gruppo Next Re c/o in caso di cessazione del Rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo Rapporto nell'ambito del Gruppo Next Re, sempre in qualità di Beneficiario, lo stesso conserverà, <i>mutatis mutandis</i>, ogni diritto attribuitogli.</p> <p>Per <i>Good Leaver</i> si intende: morte, invalidità permanente, pensionamento; dimissioni in presenza di giusta causa; licenziamento senza giusta causa (risoluzione consensuale); revoca della carica in assenza di giusta causa o mancato rinnovo della carica alla scadenza.</p> <p>Per <i>Bad Leaver</i>: tutte le ipotesi di cessazione del Rapporto diverse dalle ipotesi di <i>Good Leaver</i>.</p>
--	---

Si precisa che, in conseguenza della risoluzione consensuale anticipata del rapporto di lavoro di natura dirigenziale tra la Società e (i) l'Amministratore Delegato e Direttore Generale Stefano Cervone e (i) l'Ing. Claudio Carsèr (Chief Investment Officer e Dirigente con responsabilità strategiche della Società), gli accordi transattivi conclusi tra le suddette parti e la Società prevedono, *inter alia*, la rinuncia a qualsiasi premio connesso e derivante dallo *Stock Grant Plan 2021-2026* per i suddetti soggetti in qualità di Beneficiari del I Ciclo del Piano.

Per ulteriori informazioni sul Piano si rinvia al relativo documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti allegato alla Relazione del Consiglio di Amministrazione sulle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea del 10 novembre 2021 predisposta ai sensi dell'art. 125-*ter* del TUF, disponibile presso la sede legale e sul sito internet della Società all'indirizzo www.nextresiiq.it, nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1Info all'indirizzo www.1info.it, nonché alle tabelle relative al primo ciclo di attuazione del Piano riportate in allegato alla presente Relazione, con la precisazione che nel contesto della risoluzione dei rapporti dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e del CIO con la Società i medesimi hanno rinunciato alle componenti LTI di cui erano beneficiari.

(I) Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Come detto, la Politica di Remunerazione individua in linea generale obiettivi diversi in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto dal destinatario all'interno dell'azienda e, in particolare, le componenti remunerative variabili di breve periodo assegnate agli Amministratori esecutivi e al Direttore Generale che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all'espansione del *business* aziendale saranno, di regola, legate in prevalenza alle *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo NEXT RE, come sopra elencate; le componenti remunerative variabili di breve periodo assegnate agli Amministratori esecutivi che svolgano un ruolo e funzioni di carattere amministrativo e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, di regola, saranno legate a *target* specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti, fermo restando che potranno essere anche in parte subordinate a *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo NEXT RE.

Anche gli obiettivi al cui raggiungimento è legata la corresponsione delle componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo dovranno essere stabiliti tenuto conto (i) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda, nonché (ii) della capacità di contribuire allo sviluppo nel medio-lungo periodo della Società e del Gruppo.

Il Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione e si avvale delle informazioni fornite dagli organi delegati qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Più in particolare, il Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione – sulla base delle evidenze dei risultati raggiunti dalla Società – verifica periodicamente l'effettivo raggiungimento dei *target* di *performance* alla base delle componenti remunerative variabili (MBO e/o LTI) assegnate agli organi delegati e al Direttore Generale, accertando il raggiungimento delle relative soglie di accesso e la misura dei premi riconoscibili in applicazione delle scale di graduazione di volta in volta fissate, e riporta l'esito di tale valutazione al Consiglio di Amministrazione. Il Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione prende altresì periodicamente atto delle informazioni fornite dagli organi delegati con riferimento alla consuntivazione degli obiettivi di *performance* assegnati dagli organi delegati ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

(J) Contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi a lungo termine della Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Vostra Società ha adottato una Politica di Remunerazione retta da criteri guida che si ritengono coerenti con il perseguimento degli interessi della Società, anche nel lungo termine, e con il rispetto dei principi di prudente gestione dei rischi, e che contribuiscono alla strategia aziendale e alla sostenibilità dell'attività d'impresa esercitata dalla Società e dal Gruppo NEXT RE, tenendo conto delle condizioni di lavoro e del benessere dei dipendenti. Si richiamano, al riguardo: (i) la previsione di remunerazioni sufficienti ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di competenze e qualità professionali che favoriscano una gestione di successo e la competitività della Società nel lungo periodo; (ii) la determinazione di remunerazioni incentivanti sia di breve periodo che di medio-lungo periodo, nel rispetto delle politiche di prudente gestione dei rischi; (iii) la fissazione di obiettivi predeterminati e misurabili, a cui legare le componenti variabili (MBO e/o LTI) della remunerazione; (iv) la previsione di obiettivi di natura diversa in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto nell'azienda dai destinatari delle componenti variabili; (v) la fissazione dei *target* di *performance* in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che

sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità dell'attività d'impresa e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine; (vi) l'assenza – di regola – di remunerazioni variabili per gli Amministratori non esecutivi e, in particolare, indipendenti; (vii) la fissazione di parametri adeguatamente bilanciati ai fini della determinazione quantitativa delle componenti variabili sia di breve che di medio-lungo periodo della retribuzione, entro *range* commisurati alle retribuzioni fisse percepite; (viii) la fissazione per le componenti remunerative variabili di breve periodo di orizzonti temporali non inferiori a dodici mesi (termine minimo ritenuto idoneo e coerente con l'andamento del mercato in cui opera la Società) e per le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo di orizzonti temporali di regola non inferiori ai trentasei mesi; (ix) la previsione di meccanismi di *claw-back* volti ad evitare che le remunerazioni variabili a carattere incentivante degli Amministratori esecutivi, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche si basino su risultati alterati o rivelatisi manifestamente errati.

(K)-(L) Piani di compensi ai sensi dell'art. 114-bis TUF, “*vesting period*”, “*lock-up*”, “*meccanismi di correzione ex post*”.

La Politica di Remunerazione prevede che i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari siano predisposti dal Consiglio di Amministrazione – con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione – e approvati dall'Assemblea dei Soci. È quindi prescritto che tali piani sono di regola destinati a:

- (i) Amministratori esecutivi della Società o delle sue controllanti o delle sue controllate;
- (ii) Direttore Generale, Dirigenti con responsabilità strategiche, altri dipendenti e collaboratori (non necessariamente legati da rapporti di lavoro subordinato), della Società o delle sue controllanti o delle sue controllate.

Viceversa, la remunerazione sotto forma di azioni (o altri strumenti finanziari) non è destinata agli Amministratori non esecutivi, fatta salva la decisione contraria e motivata dell'Assemblea dei Soci.

I criteri ai quali, nel predisporre i piani di compensi, deve conformarsi il Consiglio di Amministrazione sono i seguenti:

- a) deve essere previsto un periodo di “*vesting*” pluriennale;
- b) la maturazione del diritto al termine del periodo di *vesting* deve, di regola, essere soggetta a predeterminati e misurabili obiettivi di *performance*;
- c) i piani devono essere strutturati in modo idoneo a perseguire l'obiettivo di fidelizzazione dei destinatari; possono, ad esempio, essere previsti meccanismi di c.d. “*share retention*” (obbligo di

reinvestire una quota dei premi assegnati in azioni della Società, vincoli di mantenimento di una porzione delle azioni assegnate sino alla scadenza di un predeterminato periodo di tempo, ecc.).

I periodi di mantenimento e i criteri specifici da utilizzare per la determinazione di tali periodi saranno di volta in volta fissati dal Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e sottoposti all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

Alla data di approvazione della presente Relazione è in corso il richiamato Stock Grant Plan 2021-2026 approvato dall'Assemblea del 10 novembre 2021, il cui primo ciclo (I Ciclo 2022-2024) è stato attuato da parte del Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione descritto al precedente paragrafo (H). Come anticipato, si segnala che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale Stefano Cervone e il *Chief Investment Officer* e Dirigente con responsabilità strategiche della Società, nel contesto degli accordi transattivi volti a disciplinare la risoluzione consensuale anticipata del loro rapporto con la Società, hanno rinunciato ai rispettivi premi LTI derivanti dallo Stock Grant Plan 2021-2026.

Si precisa che l'eventuale differimento della corresponsione di una porzione delle componenti variabili (MBO e/o LTI) della remunerazione, attesa la natura dell'attività di NEXT RE SIIQ S.p.A., non è stato reputato un elemento determinante ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali e del perseguimento degli interessi e della sostenibilità dell'attività d'impresa nel contesto della elaborazione della Politica di Remunerazione.

Viceversa, in sede di assegnazione delle componenti remunerative variabili e dei relativi obiettivi (e quindi, a seconda dei casi, nel contesto della relativa deliberazione consiliare e/o del perfezionamento dell'intesa contrattuale) la Società stabilisce meccanismi di *claw-back* coerenti con i seguenti principi:

(i) qualora, entro il termine di tre anni dall'erogazione della componente remunerativa variabile (MBO e/o LTI), risulti che la stessa sia stata conseguita sulla base di dati oggetto di dolosa alterazione o manifestamente errati (incluse le prescrizioni poste a tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti), la Società ha il diritto di richiedere la restituzione delle somme corrisposte;

(ii) ai fini di quanto sopra, l'accertamento dei presupposti rilevanti è demandato ad una valutazione del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione e del Collegio Sindacale, che si riuniranno e delibereranno collegialmente;

(iii) la Società ha il diritto di compensare le somme oggetto della richiesta di restituzione con quelle eventualmente dovute a qualsiasi titolo al beneficiario della remunerazione variabile (MBO e/o LTI); in tal caso la compensazione opererà, previo accertamento dei presupposti

rilevanti, dal momento della comunicazione dell'esercizio del potere compensativo da parte della Società all'altra parte; resta ferma ogni altra azione prevista dalla legge a tutela del patrimonio e dell'interesse sociale, anche sotto il profilo della reputazione e dell'immagine della Società.

(M) Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

La Politica di Remunerazione adottata dalla Vostra Società precisa, in primo luogo, che il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere (cd. "*employment relationship*"), con possibilità per la Società di riconoscere convenzionalmente una maggiore anzianità al dipendente. Inoltre, con riferimento alla carica di Amministratore (cd. "*corporate relationship*"), il Consiglio può prevedere, nell'interesse sociale, specifiche indennità da attribuire nel caso in cui si verifichi la cessazione anticipata del rapporto di Amministrazione o il suo mancato rinnovo.

Qualora il Consiglio di Amministrazione decida di adottare, nell'interesse sociale, specifiche indennità (come, ad esempio, indennità per assunzione di impegni di non concorrenza o di incentivo all'esodo) o si determini a stipulare appositi contratti di consulenza con l'Amministratore, il Direttore Generale o con il Dirigente con responsabilità strategiche cessato (in aggiunta a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicabile), tali decisioni dovranno essere adottate in coerenza con la strategia, i valori e gli interessi di medio-lungo termine della Società e del Gruppo NEXT RE e, in ogni caso, dovranno tener conto dei seguenti principi guida:

i) l'indennità (salvo, se del caso, quella relativa a patti di non concorrenza e quella spettante nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicabile) non potrà essere corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;

ii) gli eventuali contratti di consulenza saranno limitati a periodi di tempo predefiniti, e circoscritti a quanto strettamente necessario nell'interesse della Società e del Gruppo NEXT RE, ai fini di garantire continuità di azione nel contesto di una efficiente ed efficace gestione della Società e del Gruppo;

iii) di regola e salvo casi eccezionali, gli importi da riconoscersi all'Amministratore esecutivo, al Direttore Generale o al Dirigente con responsabilità strategiche (non computandosi quelli relativi a patti di non concorrenza e quelli spettanti nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicabile) non potranno superare la remunerazione globale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 30 mesi;

iv) di regola e salvo casi eccezionali, gli eventuali ulteriori importi da riconoscersi all'Amministratore esecutivo, al Direttore Generale o al Dirigente con responsabilità strategiche relativi a patti di non concorrenza non potranno superare, per ciascun anno di durata del patto di non concorrenza, la remunerazione globale annuale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto.

Non sono previsti specifici criteri di correlazione tra tali eventuali trattamenti in caso di cessazione della carica e le *performance* aziendali.

Si precisa inoltre che:

- i Dirigenti con responsabilità strategica (incluso il Direttore Generale) sono legati alla Società in forza di contratti di lavoro a tempo indeterminato, con i seguenti periodi di preavviso: sei mesi per il Direttore Generale e per il direttore responsabile dell'area immobiliare (con la previsione che, in caso di violazione del periodo di preavviso da parte dei medesimi, sarà dovuta alla Società una indennità corrispondente alla retribuzione fissa annua lorda che avrebbero percepito durante il periodo di mancato preavviso), e il periodo previsto dal CCNL Commercio per il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- i contratti di lavoro in essere con il Direttore Generale e con il CIO e direttore responsabile dell'area immobiliare prevedono che la Società riconoscerà, oltre al TFR e alle altre competenze maturate fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro (in base al criterio del *pro rata temporis*), un importo lordo equivalente a n. 30 mensilità della retribuzione annua fissa lorda calcolate ai sensi dell'art. 2121 cod. civ., a titolo di incentivo all'esodo, inclusivo del diritto al preavviso e/o della relativa indennità sostitutiva (se dovuta ai sensi del CCNL applicato), nel caso in cui il rapporto di lavoro si risolva per una delle seguenti ipotesi: (i) risoluzione da parte della Società del contratto di lavoro in assenza di una giusta causa o di ragioni di carattere soggettivo integranti la nozione di giustificatazza prevista dal CCNL; e/o (ii) dimissioni del dirigente per giusta causa o a causa della violazione da parte della Società di uno degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro; (iii) accordo tra le Parti;
- non vi sono ulteriori specifici accordi tra la Società ed alcuno degli ulteriori Amministratori o Dirigenti con responsabilità strategiche che prevedano il pagamento di indennità di fine rapporto, in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto, compensi per impegni di non concorrenza, l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico (c.d. "*post-retirement perks*"), ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

La Società renderà note, con apposito comunicato stampa diffuso al mercato, dettagliate informazioni in merito all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici in

occasione di cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un Amministratore esecutivo o un Direttore Generale, in coerenza con quanto previsto dai principi e criteri del Codice di *Corporate Governance* delle Società Quotate.

Al riguardo, facendo seguito a quanto già reso noto al mercato con apposito comunicato stampa in data 21 marzo 2023, si rammenta che il Consiglio di Amministrazione della Società, con i pareri favorevoli del Comitato Parti Correlate e Investimenti, del Comitato Controllo e Rischi, Nomine e Remunerazione e del Collegio Sindacale, nella riunione del 21 marzo 2023 ha approvato gli accordi transattivi aventi a oggetto i termini e le condizioni della risoluzione consensuale anticipata dei rapporti di lavoro dirigenziale del Direttore Generale e del *Chief Investment Officer* nonché della cessazione dalle cariche del Presidente e dell'Amministratore Delegato, e deliberato di riconoscere quanto segue:

(i) all'Avv. Giancarlo Cremonesi sono state riconosciute apposite indennità per le dimissioni dalle cariche di Amministratore e Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società nonché di Amministratore Unico della società controllata Fidelio Engineering S.r.l., anche a fronte delle rinunce ad ogni diritto o pretesa nei confronti della Società e delle sue controllate, per un importo complessivo lordo pari ad Euro 110.000,00 (inclusivo di Euro 10.000,00 lordi per le rinunce rassegnate nel contesto dell'accordo transattivo) corrispondente ad una annualità del compenso fisso lordo complessivo, nel rispetto di quanto previsto dalla vigente Politica di Remunerazione, nonché in linea con le prassi di mercato in situazioni similari, da corrispondersi entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo transattivo;

(ii) al Dott. Stefano Cervone sono state riconosciute, oltre al TFR e alle altre competenze maturate fino alla data del 30 aprile 2023 di efficacia della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, apposite indennità per la risoluzione consensuale anticipata del rapporto di lavoro subordinato di natura dirigenziale in essere con la Società in qualità di Direttore Generale e per le dimissioni dalle cariche di Amministratore e Amministratore Delegato, anche a fronte delle rinunce ad ogni diritto o pretesa nei confronti della Società e delle sue controllate, per un importo complessivo lordo pari ad Euro 1.155.807 (inclusivo di Euro 10.000,00 lordi per le rinunce rassegnate nel contesto dell'accordo transattivo) corrispondente a n. 30 mensilità della retribuzione annua fissa lorda calcolata ai sensi dell'art. 2121 cod. civ. (inclusendo quindi anche il premio MBO 2022) a titolo di incentivo all'esodo oltre ad Euro 70.000,00 lordi pari all'annualità residua del compenso fisso lordo complessivo per le suddette cariche di Amministratore e Amministratore Delegato, in coerenza con le condizioni del relativo contratto di lavoro del 15 febbraio 2018 con la Società e con le previsioni della Politica di Remunerazione, nonché in linea con le prassi di mercato

in situazioni similari, da corrispondersi entro 30 giorni dalla sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione *ex art.* 2113 cod. civ.;

(iii) al CIO e direttore responsabile dell'area immobiliare, nel rispetto delle previsioni del relativo contratto di lavoro del 15 febbraio 2018 sopra richiamate, oltre al TFR e alle altre competenze maturate fino alla data del 30 aprile 2023 di efficacia della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche a fronte delle rinunce ad ogni diritto o pretesa nei confronti della Società e delle sue controllate, un importo complessivo lordo di Euro 815.121,00 (inclusivo di Euro 10.000,00 lordi per le rinunce rassegnate nel contesto dell'accordo transattivo) equivalente a n. 30 mensilità della retribuzione annua fissa lorda calcolate ai sensi dell'art. 2121 cod. civ. (inclusendo quindi anche il premio MBO 2022) a titolo di incentivo all'esodo, detratto l'importo pari ad Euro 10.000,00 riconosciuto a titolo di corrispettivo per le rinunzie del dirigente ad ogni azione e pretesa nei confronti della Società, senza riconoscimento alcuno degli asseriti diritti oggetto delle stesse rinunzie, con pagamento di detti importi entro 30 giorni dalla sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione.

Si precisa che nel contesto dei riferiti accordi transattivi non è stato previsto il riconoscimento di ulteriori indennità, né impegni di non concorrenza, né la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto, né meccanismi di *claw-back* o di *malus* e che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e il CIO hanno rinunciato ai rispettivi premi LTI derivanti dallo Stock Grant Plan 2021-2026.

(N) Coperture assicurative.

La Società adotta coperture assicurative a favore di Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategiche e Sindaci e può adottare coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, in ogni caso in un contesto di sobrietà, contenimento dei costi e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

Alla data di approvazione della presente Relazione la Società ha attivato apposite coperture previdenziali o assicurative di seguito indicate: i) una polizza assicurativa "*Director & Officer*" la quale fornisce ad Amministratori, Sindaci, Direttore Generale, ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche e/o comunque a soggetti "apicali" della Società un'ideale copertura assicurativa contro la responsabilità civile derivante da atti colposi da essi posti in essere nell'esercizio delle proprie funzioni e ii) una polizza assicurativa di "Tutela legale" che garantisce le spese di avvocati e periti incaricati per la difesa dei diritti di Amministratori, Sindaci, Direttore Generale, ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche e/o comunque a soggetti "apicali", nell'ambito delle attività e delle mansioni da esso svolte. Si precisa che a favore del Direttore Generale e del Direttore responsabile

dell'area immobiliare (o dei loro aventi causa) la Società ha stipulato apposite polizze assicurative per i casi in cui il rapporto di lavoro si risolva per morte o ricorrenza di un impedimento assoluto che comporti l'incapacità lavorativa che perduri oltre il periodo di comporta previsto dal CCNL.

(O) Amministratori indipendenti e Amministratori investiti di particolari cariche.

Come già precisato, la Politica di Remunerazione della Società prevede che la remunerazione degli Amministratori non esecutivi, ivi inclusi gli Amministratori indipendenti, ed eventualmente degli organi non delegati è, di regola, stabilita in misura fissa, e commisurata all'impegno effettivamente richiesto, tenuto conto anche dell'eventuale partecipazione degli stessi ad uno o più Comitati; tale remunerazione fissa può essere individuata in un importo "assoluto" e/o nell'erogazione di "gettoni" di presenza predeterminati, in relazione alle riunioni – anche di Comitati – alle quali prendono parte.

Se del caso, nell'interesse della Società, una parte non significativa della loro retribuzione può essere individuata in misura variabile e collegata ai risultati economici conseguiti dalla Società, con motivata decisione del Consiglio di Amministrazione da adottarsi su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione (o in mancanza, su proposta del Presidente o di un amministratore non esecutivo, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti).

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente, Vice Presidente/i, ecc.) è determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione in conformità con l'art. 2389, comma 3 cod. civ.; è di regola stabilita in misura fissa, salvo che tali Amministratori siano anche titolari di deleghe di potere individuale.

(P) Riferimenti a politiche retributive di altre Società.

Si precisa che per la definizione della Politica di Remunerazione non sono state utilizzate come riferimento le politiche retributive di altre società.

(Q) Deroghe alla Politica di Remunerazione: circostanze eccezionali e condizioni procedurali

In presenza di circostanze eccezionali è ammessa la possibilità di derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione, nel rispetto delle condizioni previste dal presente paragrafo.

In deroga ai criteri della Politica di Remunerazione, gli organi competenti di NEXT RE potranno: (i) attribuire ad organi delegati, al Direttore Generale, agli Amministratori esecutivi e/o

agli ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche componenti remunerative MBO e/o LTI superiori alle soglie previste per ciascuna tipologia di beneficiario dalla Politica di Remunerazione, tutte le volte in cui optino per l'adozione di una componente fissa ragionevolmente ridotta rispetto al *benchmark* di mercato, nonché tutte le volte in cui vengano individuati obiettivi di *performance* particolarmente sfidanti; (ii) attribuire al medesimo beneficiario più componenti remunerative variabili di breve periodo (MBO) legate al raggiungimento di differenti obiettivi; (iii) non attribuire a singoli organi delegati, al Direttore Generale, agli Amministratori esecutivi e/o agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche componenti remunerative MBO e/o LTI; (iv) attribuire anche *ex post* ad organi delegati, al Direttore Generale, agli Amministratori esecutivi e/o ai Dirigenti con responsabilità strategiche *bonus* ed erogazioni *una tantum* di natura discrezionale per importi superiori alle soglie previste per ciascuna tipologia di beneficiario dalla Politica di Remunerazione, in relazione al raggiungimento o alle modalità di raggiungimento di particolari obiettivi (diversi da quelli assegnati per l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione), conseguiti attraverso contributi individuali eccezionali, nonché per favorire l'acquisizione e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo NEXT RE; (v) riconoscere ad organi delegati, al Direttore Generale, agli Amministratori esecutivi e/o agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche la corresponsione della componente variabile (MBO e/o LTI), in tutto o in parte, anche in caso di mancato raggiungimento dei *target* (sia per l'MBO, sia per il LTI), ove lo stesso sia dovuto a fattori straordinari e/o imprevedibili; (vi) attribuire al singolo Amministratore esecutivo, Direttore Generale e/o Dirigente con responsabilità strategiche una indennità/compenso per la cessazione del rapporto di amministrazione e/o di lavoro con la Società (non computandosi gli importi relativi a patti di non concorrenza e quelli spettanti in applicazione del CCNL applicabile) superiore alla remunerazione globale al medesimo riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 30 mesi; (vii) riconoscere al singolo Amministratore esecutivo, Direttore Generale e/o Dirigente con responsabilità strategiche per patti di non concorrenza *post* cessazione del rapporto con la Società importi superiori, per ciascun anno di durata del patto di non concorrenza, alla remunerazione globale annuale al medesimo riconosciuta in costanza di rapporto; (viii) riconoscere al singolo Amministratore esecutivo, Direttore Generale e/o Dirigente con responsabilità strategiche il mantenimento, anche in parte, dei diritti connessi a piani di incentivazione (sia MBO sia LTI, sia monetari sia basati su strumenti finanziari) successivamente alla cessazione del rapporto con la Società intervenuta prima della scadenza del periodo di *vesting* del piano di incentivazione; (ix) rinunciare all'applicazione dei meccanismi di *claw-back* nel contesto di un accordo transattivo con l'interessato, fatta eccezione per i casi di comprovato dolo e/o colpa grave dell'interessato.

Le circostanze eccezionali in cui sono ammesse le deroghe previste sono quelle in cui la deroga è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi di lungo termine e della sostenibilità dell'esercizio dell'attività di impresa della Società e del Gruppo o per assicurare la capacità della Società e del Gruppo di stare sul mercato, ed includono a titolo esemplificativo e non esaustivo le seguenti situazioni:

(i) necessità di acquisire e/o trattenere soggetti in possesso di competenze e professionalità ritenute strategiche per gli interessi e/o la sostenibilità delle attività esercitate dalla Società e/o dal Gruppo NEXT RE;

(ii) necessità di motivare risorse ritenute strategiche ove il mancato conseguimento dei *target* di *performance* sia legato a circostanze esogene e/o a fattori straordinari e/o non prevedibili e/o comunque indipendenti dall'operato del singolo destinatario della componente incentivante;

(iii) necessità di gestire un avvicendamento di soggetti in ruoli e/o posizioni strategiche per gli interessi e/o la sostenibilità delle attività della Società e/o del Gruppo NEXT RE laddove i vincoli contenuti nella Politica di Remunerazione approvata potrebbero limitare le possibilità della Società di attrarre *manager* con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa;

(iv) necessità di tutelare il *know-how* aziendale;

(v) interesse della Società a transigere una controversia già insorta e/o che potrebbe insorgere;

(vi) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica di Remunerazione.

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 nel rispetto del Regolamento Consob n. 17221/2010 (e s.m.i.), anche nel caso in cui ricorra una fattispecie di esenzione prevista dalla Procedura sulle operazioni con parti correlate (a titolo esemplificativo, ove 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, comma 3 cod. civ. ove la deroga riguardi la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

§ § §

SEZIONE II

La presente sezione:

- a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, evidenziandone la coerenza con la Politica di Remunerazione approvata per gli esercizi 2021-2023 descritta nella prima sezione della Relazione sulla Remunerazione predisposta in occasione dell'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2021;
- b) illustra analiticamente i compensi loro corrisposti nell'esercizio 2022 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti all'esercizio 2022 ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio 2022.

Si precisa che le informazioni sono fornite nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per il Direttore Generale, e in forma aggregata per gli ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche che hanno ricoperto, anche per una frazione del 2022, le riferite cariche in quanto (i) la società è qualificabile come di minori dimensioni ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Reg. Consob n. 17221/10 e (ii) non vi sono in ogni caso nella Società ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'esercizio 2022 compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato percepito dagli Amministratori e dal Direttore Generale.

Alla data di approvazione della presente Relazione, il Gruppo NEXT RE è composto, oltre che dalla Capogruppo, dalla società controllata Fidelio Engineering S.r.l..

§ § §

PRIMA PARTE

Componenti della remunerazione dell'esercizio 2022

Si precisa che i membri del Consiglio di Amministrazione percepiscono una remunerazione la cui misura è determinata dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2364 del codice civile.

Le ulteriori componenti sono costituite da compensi per l'incarico di membro dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 26 aprile 2021 ha deliberato di riconoscere a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione un compenso base annuo

loro di Euro 20.000,00, fermo restando il disposto dell'art. 2389, comma 3 del codice civile per il caso di attribuzioni di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 20 maggio 2021, con il parere favorevole del Collegio Sindacale in conformità a quanto previsto dall'art. 2389, comma 3, del codice civile, ha deliberato:

- 1) su proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato, di attribuire ai componenti del Comitato Parti Correlate e Investimenti e del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione le seguenti remunerazioni fisse lorde aggiuntive: Euro 15.000,00 su base annua per ciascun Presidente ed Euro 7.500,00 su base annua per ciascuno degli ulteriori membri dei due Comitati;
- 2) su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione, di attribuire al Presidente una remunerazione fissa lorda aggiuntiva su base annua di Euro 80.000,00 per le cariche di Presidente e Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e per le deleghe conferite;
- 3) su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione, di attribuire al Vice-Presidente una remunerazione fissa lorda aggiuntiva su base annua di Euro 15.000,00;
- 4) su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione, di attribuire all'Amministratore Delegato una remunerazione fissa lorda aggiuntiva su base annua di Euro 50.000,00 per le deleghe conferite.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 26 novembre 2021, su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale in conformità a quanto previsto dall'art. 2389, comma 3, del codice civile, ha deliberato di attribuire al Vice-Presidente una remunerazione fissa lorda aggiuntiva su base annua di Euro 170.000,00 in relazione all'affidamento dell'incarico di CFO della Società.

Si rammenta che nell'esercizio 2022 l'Amministratore Delegato ha ricoperto altresì il ruolo di Direttore Generale della Società e che hanno rivestito la qualifica di Dirigenti con responsabilità strategiche della Società il CIO e Responsabile dell'area immobiliare - *head of real estate* e il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

Si rappresenta che le componenti remunerative variabili di breve periodo dell'esercizio 2022 (MBO 2022) assegnate agli organi delegati (Amministratore Delegato e Direttore Generale e Vice-Presidente con deleghe alla finanza) e ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono maturate in ragione del raggiungimento di tutti gli obiettivi. Si segnala che il premio MBO maturato per l'esercizio 2022 (i) per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale (in ragione del raggiungimento al livello massimo di *performance* degli obiettivi di EBITDA, indebitamento

finanziario netto ed ESG legati alla formazione e al conseguimento delle certificazioni *breem in use*) ha avuto un peso dell'82,5% circa sulla rispettiva remunerazione totale per l'esercizio 2022 e (ii) per l'Amministratore esecutivo e CFO (in ragione del raggiungimento al livello massimo di *performance* degli obiettivi di EBITDA, indebitamento finanziario netto ed ESG legati alla formazione generale e specifica su tematiche ESG) ha avuto un peso del 60% circa sulla rispettiva remunerazione totale per l'esercizio 2022.

Si precisa che la Società si avvale della facoltà prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis* al Regolamento Emittenti di omettere le informazioni di dettaglio sui *target* ai quali è legata la corresponsione delle componenti remunerative variabili, trattandosi di informazioni sensibili attinenti a dati previsionali non pubblicati dalla Società.

In attuazione della Politica di Remunerazione, i membri del Collegio Sindacale percepiscono un emolumento fisso, il cui ammontare è determinato dall'Assemblea all'atto della nomina. In esecuzione delle Politiche e le Procedure di Remunerazione, ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Attribuzione di indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio 2022 con riferimento agli Amministratori esecutivi e al Presidente

Nel corso dell'esercizio 2022 non sono stati attribuiti indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro ad Amministratori esecutivi o al Presidente dell'organo di amministrazione.

Si rinvia alle informazioni sopra rappresentate al paragrafo (M) della prima sezione della presente Relazione con riguardo alle indennità riconosciute dal Consiglio di Amministrazione del 21 marzo 2023, con i pareri favorevoli del Comitato Parti Correlate e Investimenti, del Comitato Controllo e Rischi, Nomine e Remunerazione e del Collegio Sindacale, in favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale nel contesto della risoluzione consensuale anticipata dei relativi rapporti con la Società e con il Gruppo Next Re, a valere sull'esercizio 2023.

Deroghe applicate alla Politica di Remunerazione per l'esercizio 2022

Nel corso dell'esercizio 2022 non sono state applicate deroghe alla Politica di Remunerazione 2021 - 2023 approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2021 ed illustrata nella Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti presentata alla riferita Assemblea.

Applicazione di meccanismi di correzione ex post (claw-back e/o malus)

Nel corso dell'esercizio 2022 non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* delle componenti remunerative variabili riconosciute per gli esercizi precedenti.

Variazione della retribuzione e informazioni di confronto

Di seguito è illustrato il confronto per gli ultimi quattro esercizi (nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2 della delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020) tra la variazione annuale:
i) della remunerazione totale dei soggetti che nel corso dell'esercizio 2022 hanno rivestito le cariche di Amministratori, Sindaci e Direttore Generale per i quali le informazioni sono fornite nominativamente:

Consigliere/Sindaco	2022	2021	2020	2019
Andrea Maria Azzaro	0	8.740	12.698	5.315
Daniela Becchini	35.000	4.444	0	0
Gaetano Caputi	0	0	26.986	50.000
Stefano Cervone	744.402	417.570	418.338	423.032
Giuseppe Colombo	20.000	13.611	0	0
Giancarlo Cremonesi	100.000	100.000	100.000	100.000
Gian Marco Committeri	0	14.301	35.386	27.295
Antonietta Fasano	0	0	0	6.959
Camilla Giugni	27.500	18.715	0	0
Serena La Torre	0	8.861	23.438	12.944
Eleonora Linda Lecchi	27.500	18.836	0	0
Elisabetta Maggini	0	6.444	20.000	20.000
Giovanni Naccarato (Consigliere)	319.000	58.329	0	0
Luca Nicodemi	35.000	4.869	0	0
Luisa Scovazzo	0	6.444	20.000	22.343
Giuseppe Pecoraro	0	0	14.896	20.888
Maria Spilabotte	35.000	23.819	0	0
Luigi Mandolesi	30.000	30.000	30.000	30.000
Anna Rita De Mauro	0	7.945	25.000	25.000
Giovanni Naccarato (Sindaco)	0	7.945	25.000	25.000
Domenico Livio Trombone	25.000	17.055	0	0
Sara Mattiussi	25.000	17.055	0	0
Felice Duca	0	6.637	8.000	8.000

ii) dei risultati della Società:

	2022	2021	2020	2019
Ricavi lordi consolidati da locazione	5.821.399	5.983.752	5.977.903	5.436.110
EBITDA consolidato	29.988	(1.687.285)	297.321	146.925
Utile/(Perdita) consolidato dell'esercizio	351.567	427.336	(9.320.485)	371.137
Patrimonio netto di Gruppo	85.914.993	85.498.576	85.371.110	68.340.833

iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione:

	2022	2021	2020	2019
Euro	58.130	55.364	46.404	47.342

Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2022 sulla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione

L'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 26 aprile 2022 ha espresso parere favorevole in merito alla seconda sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti registrando: (i) il voto favorevole complessivamente di numero 5.994.101 azioni ordinarie, pari al 100% (cento per cento) del capitale sociale votante in Assemblea; (ii) nessun astenuto; (iii) nessun contrario. Il Consiglio di Amministrazione ha conseguentemente preso positivamente atto di tale parere favorevole e si è conformato nell'esercizio 2022 alla Politica di Remunerazione 2021-2023 approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2021 secondo quanto sopra rappresentato.

Proposta di delibera sulla seconda sezione

Il resoconto tabellare di seguito presentato per l'informativa all'Assemblea degli Azionisti fornisce un consuntivo in materia di compensi corrisposti nell'esercizio 2022.

Si ricorda che ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, l'Assemblea dei Soci è chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della Relazione prevista dall'art.

123-ter, comma 4, del TUF e tale deliberazione non sarà vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF.

Si riporta, pertanto, di seguito la proposta di deliberazione sottoposta all'Assemblea degli Azionisti dal Vostro Consiglio di Amministrazione, in osservanza delle disposizioni di legge applicabili:

“L'Assemblea degli Azionisti:

- visti gli artt. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e 84-quater del Reg. adottato con delibera Consob n. 11971/99;

- preso atto della Politica in materia di remunerazione per il triennio 2021-2023 approvata dall'Assemblea dei Soci in data 26 aprile 2021 ed illustrata nella prima sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta dal Consiglio di Amministrazione;

- preso atto della seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta dal Consiglio di Amministrazione;

- tenuto conto che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, la presente deliberazione non sarà vincolante per il Consiglio di Amministrazione;

DELIBERA

di esprimere parere favorevole in merito alla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta dal Consiglio di Amministrazione di NEXT RE SIIQ S.p.A. ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58”.

§ § §

SECONDA PARTE

Nelle tabelle che seguono sono indicati gli emolumenti spettanti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società che hanno rivestito le rispettive cariche nel corso dell'esercizio 2022, secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

In particolare, nei compensi fissi per la carica sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza, tra l'altro: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3, cod. civ.; (iii) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della Società e accantonamento TFR; nella colonna benefici non monetari sono indicati i *fringe benefits* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze

assicurative; negli altri compensi sono indicati, separatamente e secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite.

Nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2022 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione o di controllo o di dirigente con responsabilità strategiche.

TABELLE

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AI DIRIGENTI

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione 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 rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Daniela Becchini	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/2022-31/12/2022	16/05/2023	20.000	15.000	-	-	-	-	35.000	-	-
	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				20.000	15.000	-	-	-	-	35.000	-	-
<i>Note:</i>													
Importo complessivo del compenso da Consigliere per Euro 20.000 e del compenso da Presidente del Comitato Parti Correlate per Euro 15.000													

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione 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 rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stefano Cervone	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere Delegato	01/01/2022-31/12/2022	16/05/2023	394.397	-	323.713	-	26.292	-	744.402	-	Si rimanda al paragrafo (M) Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro della Sezione I della presente Relazione.
	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				394.397	-	323.713	-	26.292	-	744.402	-	-
<i>Note:</i>													

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione 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 rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Partecipazione agli utili					
Giuseppe Colombo	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/2022-31/12/2022	16/05/2023	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-	
	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	(III) Totale				20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-	
<i>Note:</i>														
<i>Compenso da Consigliere pari a Euro 20.000</i>														

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione 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 rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Partecipazione agli utili					
Giancarlo Cremonesi	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Presidente del C.d.A	01/01/2022-31/12/2022	16/05/2023	100.000	-	-	-	-	-	100.000	-	Si rimanda al paragrafo (M) Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro della Sezione I della presente Relazione.	
	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	(III) Totale				100.000	-	-	-	-	-	100.000	-	-	
<i>Note:</i>														
<i>Importo comprensivo del compenso da Consigliere per Euro 20.000 e del compenso fisso aggiuntivo per la carica di Presidente del C.d.A e di Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e gestione dei rischi di Euro 80.000,00.</i>														

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione 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 rapporto di lavoro
							Bonus e incentivi	Partecipazione agli utili					
	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/2022-31/12/2022	16/05/2023	20.000	7.500	-	-	-	-	27.500	-	-
Carilla Giugni	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				20.000	7.500	-	-	-	-	27.500	-	-
<i>Note:</i>													
<i>Importo complessivo del compenso da Consigliere per Euro 20.000 e del compenso da membro del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione per Euro 7.500</i>													

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione 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 rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/2022-31/12/2022	16/05/2023	20.000	7.500	-	-	-	-	27.500	-	-
Fleonora Linda Lecchi	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				20.000	7.500	-	-	-	-	27.500	-	-
<i>Note:</i>													
<i>Importo complessivo del compenso da Consigliere per Euro 20.000 e del compenso da membro del Comitato Parti Correlate e Investimenti per Euro 7.500</i>													

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione 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 rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere Vicepresidente CFO	01/01/2022-31/12/2022	16/05/2023	205.000	-	-	-	-	-	319.000	-	-
Giovanni Naccarato	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	114.000	-	-	-	319.000	-	-
	(III) Totale				205.000	-	114.000	-	-	-	319.000	-	-
<i>Note:</i>													
<i>Importo complessivo del compenso da Consigliere per Euro 20.000, compenso da CFO per Euro 170.000 e carica da Vicepresidente per Euro 15.000</i>													

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione 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 rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Partecipazione agli utili					
Luca Nicodemi	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/2022-31/12/2022	16/05/2023	20.000	15.000	-	-	-	-	35.000	-	-	
	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	(III) Totale				20.000	15.000	-	-	-	-	35.000	-	-	
<i>Note:</i>														
<i>Importo comprensivo del compenso da Consigliere per Euro 20.000 e del compenso da Presidente del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione per Euro 15.000</i>														

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione 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 rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Partecipazione agli utili					
Maria Spilabotte	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/2022-31/12/2022	16/05/2023	20.000	15.000	-	-	-	-	35.000	-	-	
	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	(III) Totale				20.000	15.000	-	-	-	-	35.000	-	-	
<i>Note:</i>														
<i>Importo comprensivo del compenso da Consigliere per Euro 20.000, del compenso da membro del Comitato Rischi Nomine Remunerazioni per 7.500 Euro e del compenso da membro del Comitato Parti Correlate per 7.500 Euro</i>														

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione 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 rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Luigi Mandolesi	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2022-31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 2023	30.000									
	(II) compensi da controllate e collegate													
	(III) Totale				30.000							30.000		
<i>Note:</i>														

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione 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 rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Sara Mattiussi	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Sindaco effettivo	01/01/2022-31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 2023	25.000									
	(II) compensi da controllate e collegate													
	(III) Totale				25.000							25.000		
<i>Note:</i>														

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione 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 rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Partecipazione agli utili					
Domenico Livio Trombone	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Sindaco effettivo	01/01/2022-31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 2023	25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-	
	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	(III) Totale				25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-	
<i>Note:</i>														

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione 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 rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Partecipazione agli utili					
Claudio Carserà	(I) compensi nella società che redige il bilancio	<i>Head of Real Estate</i>	01/01/2022-31/12/2022	30/04/2023	251.864	-	-	-	25.547	-	427.411	-	Si rimanda al paragrafo (M) Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro della Sezione I della presente Relazione.	
	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	(III) Totale				251.864	-	-	-	25.547	-	427.411	-	-	
<i>Note:</i>														

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione 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 rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesca Rossi	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	01/01/2022-31/12/2022	Fino a revoca e/o dimissioni	95.234		42.750	-	7.919		145.903	-	
	(II) compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				95.234		42.750	-	7.919		145.903	-	
<i>Note:</i>													
<i>L'importo riguarda i compensi percepiti da lavoro dipendente ed Euro 10.000,00, su base annuale, per il ruolo di Dirigente Preposto.</i>													

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

QUADRO 1									
Strumenti finanziari diversi dalla stock option									
Sezione 2									
Strumenti assegnati in base alla decisione del Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2022 di attuazione della delibera dell'Assemblea del 10 novembre 2021									
Nome e cognome o categoria (1)	Data della delibera assembleare	Tipologia strumenti finanziari	Numero degli strumenti finanziari I Ciclo 2022-2024	Data assegnazione	Eventuale prezzo acquisto strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting		
Stefano Cervone	10.11.2021	Azioni ordinarie	71.059	27.04.2022		€ 3,5	Dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024		
Note: ad esito dell'accordo transattivo sottoscritto con la Società, il Dott. Cervone ha rinunciato ad ogni diritto/premio relativo al Piano di <i>Stock Grant</i> 2022-2026.									

Giovanni Naccarato	Amministratore Esecutivo e CFO	10.11.2021	Azioni ordinarie	37.471	27.04.2022	€ 3,5	Dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024
Note							
N. 2 Dirigenti con resp. strategiche		10.11.2021	Azioni ordinarie	76.045	27.04.2022	€ 3,5	Dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024
Note: ad esito dell'accordo transattivo sottoscritto con la Società, uno dei 2 Dirigenti con responsabilità strategiche (i.e. CIO) ha rinunciato ad ogni diritto/premio relativo al Piano di <i>Stock Grant</i> 2026.							
N. 1 Dirigente	Altro	10.11.2021	Azioni ordinarie	21.601	27.04.2022	€ 3,5	Dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024
Note							

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Nome	Carica	Partecipazioni in Nova Re alla data del 31.12.2021
Giancarlo Cremonesi	Presidente del Consiglio di Amministrazione	335 azioni, pari allo 0,0015% del capitale sociale
	in NEXT RE SIIQ S.p.A.	

Roma, 21 marzo 2023

§ § §

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Avv. Giancarlo Cremonesi