

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE REDATTA AI SENSI DELL'ART. 123-ter DEL D. LGS.
58/1998 E DELL'ART. 84-quater DEL REGOLAMENTO CONCERNENTE LA DISCIPLINA
DEGLI EMITTENTI N. 11971/1999**

Gentilissimi Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di convocarVi in Assemblea Ordinaria per il giorno 15 giugno 2022 ore 10.30 in unica convocazione, per sottoporre alla Vostra approvazione, tra l'altro, la seguente proposta: "Relazione sulla remunerazione; deliberazioni ai sensi dell'art. 123-ter D.Lgs. n. 58/1998", così come riportato nell'avviso di convocazione dell'Assemblea dei Soci, pubblicato sul sito internet della Società e con le altre modalità previste dal Regolamento concernente la disciplina degli emittenti n. 11971/1999.

La presente relazione sulla remunerazione (di seguito, la **"Relazione"**) è stata redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob. La Relazione è suddivisa in due sezioni.

Nella **Sezione I** è illustrata la Politica Generale per la Remunerazione (di seguito, la **"Politica per la Remunerazione"** o la **"Politica"**) di Met.Extra Group S.p.A. (già TitanMet s.p.a.) di seguito, **"Met.Extra Group"** o la **"Società"**).

La Politica si riferisce:

- ai membri del Consiglio di Amministrazione, distinguendo fra Amministratori Esecutivi e Amministratori Non Esecutivi;
- ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per tali intendendosi le risorse che ricoprono il ruolo di direttore/dirigente, come singolarmente individuate da ciascuna società del Gruppo in coerenza con la politica aziendale.

Sono altresì rappresentate le procedure adottate dalla Società per la predisposizione e l'approvazione della Politica, nonché gli organi e i soggetti responsabili dell'attuazione della stessa.

Nella **Sezione II** sono rappresentate le singole voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione della Società, dei membri dei Comitati, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dei membri del Collegio Sindacale di Met.Extra Group (di seguito, i **"Sindaci"**); sono, altresì, analiticamente illustrati i compensi corrisposti a tali soggetti nell'esercizio 2020, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società.

Il testo della Relazione è a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito internet www.metextragroup.com, nonché nel meccanismo di stoccaggio centralizzato denominato "eMarket Storage", gestito da Bit Market Services s.p.a., consultabile all'indirizzo www.emarketstorage.com.

Milano, 9 maggio 2022

Per il Consiglio di Amministrazione



Il Presidente - Avv. Gastone Perini

SEZIONE I

1. Principi e finalità della politica generale per la remunerazione

Met.Extra Group S.p.A. è una società quotata sul segmento ordinario del Mercato Telematico Azionario.

La Società ha definito una politica generale per la remunerazione (di seguito, la "Politica per la Remunerazione" o la "Politica"), approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 4 aprile 2012, ed aggiornata in data 30 aprile 2015, che ha la finalità di:

- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali;
- allineare gli interessi del management con quello degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione del valore sostenibile nel medio - lungo periodo, attraverso la realizzazione di un forte legame tra retribuzione e performance;
- riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale delle risorse.

2. Ambito di applicazione

La Politica per la Remunerazione stabilisce i principi e le linee guida ai quali la Società si attiene.

Il presente documento è redatto in conformità con le disposizioni contenute nella delibera Consob n. 18049 del 23 Dicembre 2011 in attuazione dell'articolo 123-ter del D.Lgs. 58/1998 in materia di trasparenza delle remunerazioni degli amministratori di società quotate. La Politica per la Remunerazione si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo. Spetta al Consiglio di Amministrazione di Met.Extra Group indicare quali siano i Dirigenti con responsabilità strategiche tra le risorse che ricoprono il ruolo di direttore/dirigente, come singolarmente individuate da ciascuna Società del Gruppo in coerenza con la politica aziendale. La definizione della Politica per la Remunerazione è il risultato di un processo chiaro e trasparente, nel quale rivestono un ruolo centrale il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la remunerazione.

3. Governance

Il modello di governance di Met.Extra Group prevede un sistema di regole chiare e rigorose finalizzate anche ad assicurare un adeguato controllo delle politiche remunerative in coerenza con criteri di trasparenza e d'imparzialità.

4. Processo di definizione e approvazione della Politica

La Politica per la Remunerazione è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione di Met.Extra Group, esaminata e approvata la Politica, la propone al voto consultivo all'Assemblea degli azionisti in ottemperanza a quanto stabilito dall'articolo 123-ter del D. Lgs. 58/1998 (di seguito "TUF").

Il Comitato per la remunerazione ha approvato una proposta di Politica per la Remunerazione nella riunione del 23 marzo 2012, il Consiglio di Amministrazione ha valutato e approvato la Politica nella riunione del 4 aprile 2012, successivamente aggiornata in data 30 aprile 2015. Al quale non sono intervenute proposte tali da ritenere un cambiamento sulla politica della remunerazione. Non sono intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della Politica per la Remunerazione, né la stessa è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento.

5. Ruolo, composizione e competenze del Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione di Met.Extra Group ha istituito al proprio interno, in data 29 giugno 2006, il Comitato per la remunerazione, con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva nei confronti dell'organo amministrativo della Società.

A far data dal giugno 2018 fino alla data dell'8 febbraio 2022 il Comitato per la Remunerazione risultava così composto: Dott.ssa Maria Laura De Simoni (presidente) e Dott.ssa Nina Quinney (membro); entrambe Amministratori Indipendenti.

In data 8 febbraio 2022 la Dott.ssa Nina Quinney ha comunicato le proprie dimissioni e pertanto, in data 8 febbraio 2022, la Società ha provveduto alla nomina per cooptazione ex art 2386 cc dell'avv. Simona Cardillo quale Amministratore Indipendente non esecutivo, confermata all'assemblea del 8 febbraio 2022.

Alla data della presente Relazione il Comitato per la Remunerazione risulta così composto: Dott.ssa Marialaura De Simoni (Presidente) e Avv. Simona Cardillo; entrambe Amministratori Indipendenti.

Il Consiglio, all'atto delle nomine, ha valutato che i componenti del Comitato possedessero un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

Le principali funzioni del Comitato per la remunerazione, in ossequio alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, sono le seguenti:

- presentare al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigilare sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati e formulare al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- presentare al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione del top management e sulla fissazione degli obiettivi di performance relativi alla componente variabile di tale remunerazione;
- effettuare il monitoraggio dell'applicazione delle decisioni assunte dagli organi competenti in materia di remunerazione del top management.
- Il Comitato per la Remunerazione, nello svolgimento delle sue funzioni, ha inoltre la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

Il Comitato per la remunerazione, nello svolgimento delle sue funzioni, ha inoltre la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.

6. Composizione degli organi amministrativi di Met.Extra Group

All'interno degli organi amministrativi di Met.Extra Group è possibile distinguere tra:

- Amministratori Esecutivi investiti di particolari cariche ai quali altresì possono essere delegate specifiche attribuzioni;
- Amministratori non investiti di particolari cariche (di seguito, Amministratori Non Esecutivi).
- L'attribuzione di poteri per i soli casi di urgenza ad Amministratori non vale, di per sé, a configurarli come Amministratori Esecutivi.

6.1 Composizione del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Met.Extra Group nella sua attuale composizione è stato nominato dall'Assemblea dei soci del 25 giugno 2021, in carica, fino all'Assemblea per l'approvazione del bilancio al

31 dicembre 2023. L'Assemblea ha determinato in 5 il numero dei componenti l'organo amministrativo. Per la nomina del Consiglio di Amministrazione è stata presentata la seguente lista:

1) Lista di candidati alla carica di membri del Consiglio di Amministrazione, presentata dall'Azionista Kyklos titolare direttamente di n. 68.534.708 azioni:

1. Gastone Perini
2. Emiliano Marco Morotti
3. Marianna Manfrino
4. Nina Quinney
5. Marialaura De Simoni

Dalla lista presentata dall'azionista Kyklos sono stati nominati i signori Gastone Perini, Emiliano Marco Morotti, Marianna Manfrino, Nina Quinney e Marialaura De Simoni.

In data 8 febbraio 2022 il Consigliere Nina Quinney ha rassegnato le proprie dimissioni per motivi personali. In sostituzione del Consigliere dimissionario, il Consiglio di Amministrazione ha conseguentemente deliberato la nomina per cooptazione ai sensi dell'articolo 2386 c.c. dell'Avv. Simona Cardillo.

Pertanto, alla data della presente relazione il Consiglio di Amministrazione di Met.Extra Group Spa è composto da n. 5 membri come di seguito indicato:

- Gastone Perini (Presidente)
- Marianna Manfrino (Amministratore Delegato)
- Emiliano Marco Morotti (non esecutivo)
- Simona Cardillo (non esecutivo e indipendente)
- Marialaura De Simoni (non esecutivo e indipendente)

Per maggiori informazioni in merito alle modifiche intervenute nella composizione del Consiglio di Amministrazione di Met.Extra Group nel 2021, si rimanda alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari di Met.Extra Group con le raccomandazioni proposte dal codice di autodisciplina promosso da Borsa Italiana e accessibile al pubblico sul sito web di Borsa Italiana (<http://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/2014clean.pdf>).

6.2 Composizione dei Comitati

In data 25 ottobre 2018, in considerazione del fatto che il Consiglio di Amministrazione è composto da un numero inferiore a otto membri, e per la precisione da cinque membri, il medesimo Consiglio ha altresì deliberato, sempre in pari data, in conformità al Codice di Autodisciplina delle Società Quotate predisposto da Borsa Italiana S.p.A, una modifica della composizione dei Comitati endoconsiliari allora esistenti, prevedendo che gli stessi siano composti da due Amministratori e che questi ultimi siano necessariamente Amministratori Indipendenti (prevedendo il c.d. casting vote in caso di parità di voti, ovvero è la prevalenza del voto espresso dal Presidente del Comitato).

Alla data della presente Relazione, i Comitati sono composti quanto segue:

- Comitato Amministratori Indipendenti: Dott.ssa Marialaura De Simoni (Presidente) e Avv. Simona Cardillo;
- Comitato Controllo e Rischi: Avv. Simona Cardillo (Presidente) e Dott.ssa Marialaura De Simoni;
- Comitato per la Remunerazione: Dott.ssa Marialaura De Simoni (Presidente) e Avv. Simona Cardillo

6.3 Composizione Collegio Sindacale

Si dà atto che, con l'assemblea di approvazione del bilancio 2018, tenutasi in data 29 giugno 2019, l'Assemblea medesima ha nominato Sindaci Effettivi, per tre esercizi, e quindi sino all'approvazione del bilancio che si chiuderà il 31 dicembre 2021, il Prof. Roberto Moro Visconti (Presidente), il dott. Marco Maria Bianconi e la dott.ssa Marcella Caradonna, nonché come Sindaci Supplenti il dott. Ferdinando Rossi e la dott.ssa Alessandra Maria Capè, proposti dall'azionista di controllo Kyklos S.p.A. mediante presentazione della propria lista sindaci.

Intervenendo le dimissioni del sindaco effettivo Dott.ssa Marcella Caradonna, è subentrata la Dott.ssa Alessandra Maria Capè, la quale ha rassegnato le dimissioni in 27 gennaio 2021.

Alla luce di quanto sopra si è reso necessario integrare il Collegio Sindacale ed il socio Kyklos ha proposto le seguenti figure: Antonella Zinnarello quale sindaco effettivo e Chiara Bisaglia quale sindaco supplente.

L'Assemblea del 23 marzo 2021 ha provveduto alla conferma della nomina della dott.ssa Antonella Zinnarello quale sindaco effettivo e della dott.ssa Chiara Bisaglia quale sindaco supplente, in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021.

Alla data di approvazione della presente Relazione, il Collegio Sindacale è quindi composto come di seguito indicato:

- Roberto Moro Visconti (Presidente)
- Bianconi Marco Maria (Sindaco effettivo)
- Antonella Zinnarello (Sindaco effettivo)

6.4 Dirigenti con responsabilità strategiche

Alla data della presente Relazione, la Società non presenta Dirigenti con responsabilità strategiche, fatta eccezione per la nomina della Dott.ssa Marianna Manfrino, la quale ricopre il ruolo di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e quello di Investor Relator, tale nominata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 gennaio 2021.

Alla dott.ssa Marianna Manfrino, per l'espletamento degli incarichi ad essa attribuiti, sono stati previsti i seguenti compensi: Euro 6.000,00 per il 2021 ed Euro 9.000,00 per il 2022; incarichi con scadenza al 31 dicembre 2022.

6.5 Organismo di Vigilanza (OdV)

In data 27 giugno 2019 il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'avv. Franco Rovetto componente esterno dell'Organismo di Vigilanza, in sostituzione dell'Avv. Luca Troyer, il quale ha rassegnato le proprie dimissioni in data 14 maggio 2019. Si precisa che la Società ha optato per una composizione monosoggettiva dell'Organo di Vigilanza, nel rispetto di quanto previsto dalla Legge e dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società stessa.

L'avv. Rovetto, quindi, è l'unico componente dell'Organismo di Vigilanza.

La remunerazione riguardante i servizi resi dall'Organismo di Vigilanza viene stabilita in Euro 5.000,00 annui, oltre ad IVA e spese generali per un ammontare pari al 15%.

7. Descrizione della politica generale per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, Non Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Allo stato attuale Met.Extra Group ha stabilito di prefigurare per gli Amministratori Esecutivi e per i Dirigenti con responsabilità strategiche una struttura retributiva coerente con il ruolo societario rivestito.

La composizione del pacchetto retributivo è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- garantire una struttura retributiva complessiva equilibrata con un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, al fine di evitare comportamenti non allineati alla creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo;
- garantire un collegamento diretto tra retribuzione e performance e della profittabilità complessiva dell'azienda;
- garantire livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo.

La remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi è rappresentata solo da una componente fissa, oltre alle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

La remunerazione per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, riguardante, alla data della stessa relazione, i ruoli di Dirigente Preposto e di Investor Relator è rappresentata da una componente fissa, oltre alle spese per l'espletamento dell'incarico.

8. Le componenti della remunerazione

La Politica remunerativa si compone dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda
- una componente variabile annuale
- benefit
- indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Alla data della presente Relazione, non è previsto alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari.

8.1 Componente fissa annuale lorda

Il pacchetto retributivo di tutti gli Amministratori (esecutivi e non esecutivi) e dei Dirigenti con responsabilità strategiche prevede innanzitutto la corresponsione di una componente fissa annua lorda, determinata sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate, e che sia sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore esecutivo, nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è rappresentata solo dalla componente fissa, fatte salve le spese per lo svolgimento dell'incarico medesimo.

La componente fissa della remunerazione ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul business, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di business.

La rilevanza del peso della componente fissa all'interno del pacchetto complessivo è tale da ridurre i comportamenti orientati al rischio.

8.2 Componente variabile annuale

La componente variabile della remunerazione, attribuita solo agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, è finalizzata a riconoscere i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi e performance.

L'analisi del posizionamento retributivo, della composizione e più in generale della competitività della remunerazione è compiuta dal Comitato per la Remunerazione.

La componente variabile annuale è definita nella Politica in misura percentuale rispetto all'utile ante imposte consolidato d'esercizio.

In via generale per gli Amministratori Esecutivi viene definito il seguente peso per la componente variabile retributiva annuale:

- per l'Amministratore Delegato, o altro Amministratore Esecutivo a cui sono attribuite le medesime cariche dell'Amministratore Delegato, si riconosce un compenso complessivo annuo lordo variabile pari al 7% dell'utile ante imposte consolidato d'esercizio;
- per gli altri Amministratori Esecutivi si riconosce un compenso complessivo annuo lordo variabile pari al 3% dell'utile ante imposte consolidato d'esercizio;
- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche si riconosce ad personam un compenso annuo lordo variabile pari al 1,5% dell'utile ante imposte consolidato d'esercizio.

In relazione a specifiche operazioni aventi caratteristiche di eccezionalità per la rilevanza strategica e gli effetti sui risultati della Società, il Consiglio di Amministrazione di Met.Extra Group, su proposta del Comitato per la Remunerazione, può attribuire bonus discrezionali agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il sistema è realizzato con l'obiettivo di assicurare selettività e differenziazione.

8.3 Componente variabile di medio-lungo periodo (LTI)

Relativamente al piano LTI, si segnala che la Società allo stato attuale non ha ritenuto di distinguere espressamente tra componenti variabili di breve e di medio - lungo periodo, preferendo adottare un criterio più flessibile, che le consenta, a seconda dei casi e delle contingenze economiche e finanziarie esterne (i.e. del mercato) ed interne (i.e. della Società), di attribuire un peso uguale, maggiore o minore, agli obiettivi di breve periodo o a quelli di medio - lungo periodo. A tal proposito, si precisa che il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto adeguata l'attuale struttura della remunerazione per gli Amministratori Esecutivi e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche per quanto riguarda la distinzione in componenti fisse e variabili. Alla data della presente Relazione, non è previsto alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari.

8.4 Benefit

L'offerta retributiva degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategica potrà essere completata con diverse tipologie di benefit, tra cui piani previdenziali, assicurativi e assistenziali che riflettono in modo coerente e migliorativo la tutela previdenziale e assistenziale. Alla data della presente Relazione non sono previsti benefit non monetari.

8.5 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Il Consiglio di Amministrazione di Met.Extra Group può prevedere, su proposta del Comitato per la Remunerazione, per gli Amministratori Esecutivi, la corresponsione di un'indennità nel momento di cessazione anticipata del rapporto nelle seguenti circostanze:

- risoluzione ad iniziativa della società non sorretta da giusta causa;
- risoluzione a iniziativa dell'Amministratore per giusta causa;

In tali casi l'indennità massima è pari a 1 annualità del compenso annuo lordo, intendendosi per tale la somma di tutti i compensi annui lordi fissi e variabili annuali previsti per la carica.

In caso di interruzione del rapporto in essere con la Società per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la "chiusura" del rapporto in modo consensuale.

Non è prevista alcuna indennità specifica, diversa da quella sopra descritta, nel caso in cui il rapporto cessi a seguito di offerta pubblica di acquisto promossa su titoli emessi dalla Società. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategica non si prevedono accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo.

Non esistono infine accordi che prevedano compensi per impegni di non concorrenza.

SEZIONE II

1. Premesse

L'Assemblea dei soci del 6 giugno 2018 ha determinato i compensi spettanti all'organo amministrativo, deliberando, quale compenso lordo complessivo in ragione d'anno spettante al Consiglio di Amministrazione, l'importo massimo di euro 128.000,00, oltre al rimborso delle spese, demandando al Consiglio di Amministrazione stesso, con il parere del Collegio Sindacale ai sensi di legge la suddivisione del suddetto compenso tra i singoli Consiglieri e la determinazione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c.

Il Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2022 su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, all'unanimità ha deliberato che gli emolumenti lordi annui spettanti ai componenti il Consiglio di Amministrazione l'attribuzione, oltre le spese vive, come segue:

- in ragione di un compenso annuo forfettario di euro 7.200,00 per ciascun Consigliere, oltre ad euro 78.000,00 per la carica di Presidente ed euro 8.000,00 per l'Amministratore Delegato.

Sempre sentito il Comitato per la Remunerazione è stato altresì proposto di attribuire un compenso, in ragione di ciascun esercizio, in favore del Comitato per la Remunerazione, del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Amministratori Indipendenti quanto segue:

- euro 2.000,00 lordi annui per ciascun Comitato, di cui euro 1.200,00 da riconoscere al rispettivo Presidente del Comitato ed i restanti euro 800,00 da suddividersi pariteticamente tra gli altri membri, in ragione di ciascun esercizio, oltre al rimborso delle spese;

L'Assemblea, altresì, ha deliberato il compenso da attribuire al Collegio Sindacale nella misura seguente:

- euro 12.500,00 al Presidente, ed Euro 8.750,00 per ciascun Sindaco effettivo, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

Si specifica inoltre che in seguito ad una revisione dei costi, il Consiglio di Amministrazione in data 20 maggio 2020, in seduta totalitaria, su proposta del consigliere Avv. Gastone Perini, ha deliberato l'unanimità che alla data della presente, il compenso previsto per ciascun Comitato endoconsiliare è così determinato:

Pertanto, nel prospetto che segue si riportano le modifiche ai compensi:

- Comitato Controllo Rischi, compenso totale lordo annuo Euro 2.000,00, di cui Euro 1.200,00 al presidente ed Euro 800,00 al membro del comitato.
- Comitato Amministratori Indipendenti, compenso totale lordo annuo Euro 2.000,00, di cui Euro 1.200,00 al presidente ed Euro 800,00 al membro del comitato.
- Comitato per la Remunerazione, compenso totale lordo annuo Euro 2.000,00, di cui Euro 1.200,00 al presidente ed Euro 800,00 al membro del comitato.

Oltre a quanto menzionato, si specifica anche che nella seduta del Consiglio di Amministrazione Met.Extra Group del 23 dicembre 2020, si è proposto di assumere a tempo determinato, per la durata di mesi 36, con decorrenza dal 1 gennaio 2021, un funzionario d'ufficio con ruolo di gestione amministrativa, alla luce del potenziamento dell'attività amministrativa della Società medesima.

In tale sede, l'Avvocato Gastone Perini proponeva all'analisi il Curriculum Vitae della Sig.na Vivien Frank, la quale è stata confermata con voti all'unanimità da parte del Consiglio di Amministrazione, stabilendo una remunerazione fissa, per la durata del Contratto come sopra stabilita, da corrispondersi in 1.200 Euro netti, per 14 mensilità come previsto dal CCNL di riferimento, e segnatamente pari ad Euro 16.800 netti annui.

Tale proposta veniva inoltre valutata dai tre comitati endoconsiliari i quali esprimevano parere favorevole come risulta dai relativi verbali depositati nei libri sociali.

2. Compensi Dell'Organo Amministrativo, di Controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

2.1 Compensi Amministratori

Facendo seguito a quanto esposto alla Sezione I., Capitolo 6.1. attualmente il Consiglio di Amministrazione risulta composto, come segue, con l'indicazione dei compensi corrisposti ai singoli componenti.

- Al Presidente del Consiglio di Amministrazione (Avvocato Gastone Perini): un compenso annuo complessivo pari a euro 85.200,00, di cui euro 7.200,00 come corrispettivo per lo svolgimento della carica di Consigliere,
- All'Amministratore Delegato (Dott.ssa Marianna Manfrino): un compenso annuo complessivo pari a euro 15.200,00 di cui euro 7.200,00 come corrispettivo per lo svolgimento della carica di Consigliere.
- Al Consigliere Sig. Emiliano Marco Morotti: un compenso annuo complessivo pari ad Euro 7.200,00
- Ai Consiglieri (Amministratori Indipendenti), Dott.ssa Marialaura De Simoni e, Avv. Simona Cardillo un compenso annuo complessivo pari ad Euro 7.200,00 ciascuna.

2.2 Compensi Membri dei Comitati Interni

Si specifica che alla Dott.ssa Marialaura De Simoni e alla Avv. Simona Cardillo è stato attribuito un compenso per le cariche di Membri dei Comitati endoconsiliari, oltre che ai compensi previsti quali Consiglieri e Membri del Consiglio di Amministrazione, come trovati nel corpo della presente Relazione (Sezione II, Capitolo 1).

Di conseguenza, in riferimento alle sole retribuzioni attribuite quali Membri dei Comitati, si specifica che:

- L'Avv. Simona Cardillo percepisce un importo annuo complessivo pari ad euro 2.800,00 per la cariche di Presidente del Comitato per la Gestione e Rischi, Membro del Comitato degli Amministratori Indipendenti e Membro del Comitato per la Remunerazione.
- la Dott.ssa Marialaura De Simoni percepisce un importo annuo complessivo pari ad euro 3.200,00 per le cariche di Presidente del Comitato degli Amministratori Indipendenti, Presidente del Comitato per la Remunerazione e Membro del Comitato per la Gestione e Rischi.

2.3 Compensi Collegio Sindacale

Alla data di approvazione della presente Relazione, il collegio sindacale è quindi composto come di seguito indicato viene remunerato quanto segue:

- Al Prof. Roberto Moro Visconti in qualità di Presidente del Collegio Sindacale viene corrisposto un importo annuo pari ad euro 12.500,00
- Al Dott. Marco Bianconi in qualità di sindaco effettivo viene corrisposto un importo annuo pari ad euro 8.750,00
- Alla Dott.ssa Antonella Zinnarello in qualità di sindaco effettivo viene corrisposto un importo annuo pari a euro 8.750,00

2.4 Compensi Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla data della presente Relazione, la Società non presenta Dirigenti con responsabilità strategiche, fatta eccezione per la nomina della Dott.ssa Marianna Manfrino, deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 gennaio 2021, quale Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e quale Investor Relator, il cui corrispettivo totale per i due incarichi ammonta ad Euro 6.000 per il 2021 e 9.000 per il 2022, il cui contratto terminerà con l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023.

2.5. Compensi Organismo di Vigilanza (OdV)

Alla data della presente Relazione, la funzione di Organismo di Vigilanza è ricoperta dall'avv. Franco Rovetto che per lo svolgere di tale incarico percepisce un importo annuo di euro 5.000,00 oltre Iva e spese generali per un totale pari al 15%.

2.6 Compensi Personale Subordinato

All'attuale momento, il personale subordinato percepente reddito è pari ad uno. Il ruolo della persona regolarmente assunta, come sopra già specificato, è quello di Gestione Amministrazione, ufficio in capo alla sig.na Vivien Frank che percepisce uno stipendio annuo pari a € 1.200,00 Euro netti, per 14 mensilità come previsto dal CCNL di riferimento, e segnatamente Euro 16.800,00 netti annui.

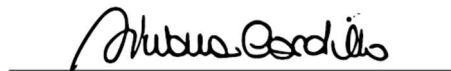
Ad oggi non risultano altri funzionari con contratto di assunzione di nessun genere.

Milano, 9/05/2022

Per il Comitato della Remunerazione



Presidente - Marialaura De Simoni



Consigliere – Simona Cardillo