



## Relazione sulla Remunerazione

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

Emittente: Garofalo Health Care S.p.A.

Sito Web: [www.garofalohealthcare.com](http://www.garofalohealthcare.com)

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2019**

**INDICE**

INDICE.....	2
GLOSSARIO .....	3
PREMESSA .....	4
SEZIONE I – LA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	5
A.) ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI .....	5
B.) COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI.....	6
C.) ESPERTI INDIPENDENTI .....	10
D.) FINALITA' DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	10
E.) COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE .....	12
F.) BENEFICI NON MONETARI.....	19
G.) OBIETTIVI DI PERFORMANCE DELLE COMPONENTI VARIABILI.....	19
H.) CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI .....	19
I) INFORMAZIONI SULLA COERENZA DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETA'.....	20
J.) TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI ED EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO .....	20
K.) CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI MANTENIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI .....	21
L.) TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	21
M.) COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE .....	22
N.) REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI RELATIVA ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI.....	22
SEZIONE II – IL DETTAGLIO DEI COMPENSI.....	23
II.1 PARTE .....	23
II.2 PARTE .....	266
TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche. ....	27
TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche. ....	36
TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche. ....	38
TABELLA 4: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche. ....	40

**GLOSSARIO**

**Azioni:** le azioni ordinarie, prive di valore nominale, della Società.

**Azionisti/Soci:** gli azionisti della Società.

**Assemblea/Assemblea dei Soci:** l'Assemblea degli Azionisti della Società.

**Codice/Codice di Autodisciplina:** il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2018 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

**Cod. civ./c.c.:** il codice civile.

**Collegio/Collegio Sindacale:** il Collegio Sindacale della Società.

**Comitato Nomine e Remunerazioni o Comitato:** il Comitato per le Nomine e Remunerazioni della Società.

**Consiglio/Consiglio di Amministrazione:** il Consiglio di Amministrazione della Società.

**Data di Avvio delle Negoziazioni:** la data di avvio delle negoziazioni delle Azioni sul MTA, avvenuto il 9 novembre 2018.

**Dirigenti con Responsabilità Strategiche o DRS:** i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, ai sensi della definizione di cui all'Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010.

**Emittente o Società o GHC:** Garofalo Health Care S.p.A., emittente dei valori mobiliari ai quali si riferisce la Relazione.

**Gruppo GHC o Gruppo:** congiuntamente l'Emittente e le società da questa direttamente e/o indirettamente controllate ai sensi dell'articolo 2359 del Cod. civ. e dell'articolo 93 del TUF.

**MTA:** Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..

**Politica di Remunerazione o Politica:** la politica di remunerazione relativa all'esercizio 2019, approvata dal Consiglio di Amministrazione e descritta nella Sezione I della Relazione.

**Regolamento Emittenti Consob:** il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.

**Relazione:** la presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti Consob.

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

## PREMESSA

La Relazione sulla remunerazione è stata redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, dell'art. 84-quater e dell'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti Consob, nonché in conformità all'art. 6 del Codice di Autodisciplina.

La Relazione è articolata in due Sezioni:

- la Sezione I illustra la Politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (gli "**Amministratori**") e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di GHC per l'esercizio 2019, e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione;
- la Sezione II fornisce una rappresentazione delle singole voci che compongono la remunerazione degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale, nonché un'analitica rappresentazione dei compensi corrisposti ai Consiglieri e Sindaci nell'esercizio 2018, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle altre società del Gruppo GHC. La Sezione II fornisce inoltre, a livello aggregato, le informazioni riguardanti i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Con riguardo agli Amministratori si precisa che il Consiglio di Amministrazione in carica al 31 dicembre 2018 e alla data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea ordinaria in data 31 luglio 2018 e successivamente integrato in data 8 agosto 2018 e in data 29 ottobre 2018, con efficacia dal 9 novembre 2018, Data di Avvio delle Negoziazioni.

Alla data della Relazione pertanto gli Amministratori della Società sono 11, dei quali:

- 4 sono **Amministratori esecutivi**: Maria Laura Garofalo, in quanto Amministratore Delegato; Claudia Garofalo, in ragione, ai sensi dell'art. 2 del Codice, del rapporto dirigenziale in essere con la Società; Giuseppe Giannasio, in quanto legale rappresentante della società alla quale GHC ha conferito un incarico specifico di consulenza nell'ambito di operazioni di acquisizione; Umberto Suriani in ragione, ai sensi dell'art. 2 del Codice, delle cariche di consigliere ed amministratore delegato ricoperte in diverse società del Gruppo aventi rilevanza strategica;
- 4 sono **Amministratori non esecutivi**: Alessandro Maria Rinaldi, Presidente; Nicola Colavito; Patrizia Crudetti; Alessandra Rinaldi Garofalo;
- 3 sono **Amministratori non esecutivi e indipendenti**: Tommaso Longhi, Cristina Finocchi Mahne e Flavia Mazzearella.

I **Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS)** in carica nell'Esercizio e alla data della Relazione sono

Fabio Tomassini (*Chief Financial Officer*); Claudia Garofalo (*Head of Finance*); Giulia Scirpa (*General Counsel*); Danilo Barletta (*Responsabile Amministrazione e Bilancio*) e Luigi Celentano (*Responsabile Pianificazione, Controllo e Rischi*).

Il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 18 aprile 2019 ha approvato, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni, i principi cardine e le linee guida essenziali della Politica illustrata nella Sezione I della Relazione, che sarà sottoposta al voto consultivo, non vincolante, dell'Assemblea del 24 maggio 2019. Nell'organigramma dell'Emittente non è presente la figura del direttore generale.

La Politica potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, che ne valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di GHC e sul sito internet della Società [www.garofalohealthcare.com](http://www.garofalohealthcare.com), nella sezione "Governance/Assemblea degli azionisti".

### SEZIONE I – LA POLITICA DI REMUNERAZIONE

#### A.) ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

La Politica di Remunerazione è il risultato di un processo che vede coinvolti l'Amministratore Delegato, il Responsabile delle risorse umane, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazioni, il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci.

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, definisce la Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e monitora la corretta attuazione della Politica, con il supporto delle funzioni aziendali competenti.

Il Consiglio predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori. Il Consiglio approva la Relazione ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti Consob.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni, nell'esercizio delle proprie attribuzioni (come *infra* descritte), in conformità con le raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice, assiste il Consiglio di Amministrazione, con funzioni propositive e consultive, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla composizione del Consiglio di Amministrazione e alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla struttura

e ai contenuti della Politica di Remunerazione; e, insieme al Consiglio, monitora la corretta attuazione della Politica, con il supporto delle funzioni aziendali competenti. L'Assemblea, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), del Cod. Civ., ha competenza a deliberare sul compenso spettante agli Amministratori ed ai Sindaci e, in conformità all'art. 123-ter del TUF, esprime, in sede di approvazione del bilancio di esercizio, un voto consultivo, in senso favorevole o contrario, sulla Sezione I della Relazione. L'Assemblea è inoltre competente a deliberare, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, eventuali piani basati su azioni o altri strumenti finanziari.

Nel caso in cui, nel corso dell'esercizio, la Politica di Remunerazione dovesse essere modificata in maniera significativa, il Consiglio di Amministrazione della Società provvederà a convocare un'Assemblea che si esprima – anche in questo caso mediante voto consultivo in senso favorevole o contrario - su un'apposita relazione illustrativa della Politica di Remunerazione così come modificata.

Il Collegio Sindacale, in materia di remunerazione, svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori esecutivi, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Cod. Civ., verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di Remunerazione adottata dalla Società.

La responsabilità delle risorse umane affidata al *Chief Financial Officer*, come risulta dall'organigramma aziendale approvato nella seduta del Consiglio dell'8 agosto 2018, consiste nel garantire la gestione e la valorizzazione del patrimonio delle risorse umane e di tutti i processi connessi alla gestione dei servizi generali della Società e nel supportare le strutture del Gruppo per le medesime materie. In virtù di tale responsabilità il Chief Financial Officer supporta l'Amministratore Delegato nell'implementazione delle logiche e delle linee guida in materia di gestione del personale.

### **B.) COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI**

In data 8 agosto 2018 il Consiglio ha deliberato, con efficacia dalla Data di Avvio delle Negoziazioni, l'istituzione del Comitato Nomine e Remunerazioni che accorpa le funzioni previste dal Codice di Autodisciplina per il comitato per le nomine e per il comitato per le remunerazioni.

Nella presente Relazione sono illustrate le funzioni e le attività svolte dal Comitato nella sua funzione di comitato per le remunerazioni, mentre per le attività svolte in materia di nomine si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari pubblicata sul sito internet della Società [www.garofalohealthcare.com](http://www.garofalohealthcare.com), nella sezione "Governance/Assemblea degli azionisti".

### **Composizione e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazioni**

In data 8 agosto 2018 il Consiglio ha nominato membri del Comitato per il triennio 2018-2020, con efficacia dalla Data di Avvio delle Negoziazioni, i consiglieri non esecutivi e indipendenti Tommaso Longhi, Cristina Finocchi Mahne e Flavia Mazzarella, confermando, sulla base dei rispettivi curriculum vitae, che le esperienze professionali degli stessi garantiscono adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

In data 27 novembre 2018 il Comitato ha nominato Cristina Finocchi Mahne Presidente del Comitato stesso.

In data 21 dicembre 2018 il Consiglio ha approvato il regolamento organizzativo interno del Comitato.

Le riunioni del Comitato si svolgono sotto la guida del Presidente. Le riunioni sono regolarmente verbalizzate ed il Presidente del Comitato è tenuto a relazionare il Consiglio di Amministrazione nella prima riunione utile sulle attività svolte.

Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni e ogni volta che il Presidente del Comitato lo ritenga opportuno. Il Comitato comunque si riunisce sempre prima di ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione il cui ordine del giorno preveda argomenti di sua competenza.

Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da questi designato e possono intervenire, ove preventivamente invitati dal Comitato stesso, gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione, i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società del Gruppo e qualsiasi altro soggetto la cui presenza sia ritenuta di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato.

Alle riunioni del Comitato non partecipano gli Amministratori in relazione alle cui remunerazioni il Comitato è tenuto ad esprimersi.

Qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei propri compiti, il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni ed alle funzioni aziendali e può avvalersi, a spese della Società e nei limiti del *budget* ad esso eventualmente assegnato su base annuale, di consulenti, anche esterni, esperti in materia di politiche retributive, verificando preventivamente che non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio. Nel corso dell'Esercizio non sono state destinate risorse finanziarie al Comitato Nomine e Remunerazioni, che si è avvalso dei mezzi e delle strutture aziendali dell'Emittente.

Sin dalla Data di Avvio delle Negoziazioni il Comitato è stato composto da tre amministratori, tutti non esecutivi e indipendenti.

Dalla Data di Avvio delle Negoziazioni al 31 dicembre 2018 il Comitato si è riunito nella sua funzione di comitato per le remunerazioni 2 volte, per la durata media di circa 1 ora e mezza, alla presenza di tutti i suoi membri e del Presidente del Collegio Sindacale o di altro sindaco da lui designato. Su invito del Comitato hanno assistito ai lavori il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e il *Chief Financial Officer*.

Nel periodo compreso tra la Data di Avvio delle Negoziazioni e il 31 dicembre 2018 l'attività del Comitato ha avuto ad oggetto, principalmente:

- l'approvazione del proprio regolamento e la nomina del proprio Presidente;
- l'analisi del piano di incentivazione adottato dalla Società;
- il rilascio del parere favorevole sulla remunerazione della Funzione *Internal Audit*.

Per informazioni sulla partecipazione dei componenti del Comitato Nomine e Remunerazioni alle riunioni si rinvia alla Tabella 2 allegata alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari pubblicata sul sito internet della Società [www.garofalohealthcare.com](http://www.garofalohealthcare.com), nella sezione "*Governance/Assemblea degli azionisti*".

Per l'esercizio in corso sono previste 12 riunioni del Comitato, 4 delle quali si sono già tenute in data 28 gennaio 2019, 14 febbraio 2019, 18 marzo 2019 e 11 aprile 2019, alla presenza di tutti i suoi membri. Le riunioni tenutesi nel corso dell'esercizio 2019 hanno avuto una durata media di circa 1 ora e mezza. Ai lavori sono stati invitati a partecipare in funzione delle materie trattate il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e il *Chief Financial Officer*.

Nel corso di tali riunioni il Comitato ha esaminato le raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance per l'anno 2019, il sistema di incentivazione di lungo termine (il Piano di Stock Grant 2019 – 2021, come di seguito definito) adottato dalla Società, la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2019 e la Relazione sulla Remunerazione per l'Esercizio 2018.

\* \* \*

### **Funzioni del Comitato Nomine e Remunerazioni**

In materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche al Comitato Nomine e Remunerazioni sono affidati i seguenti compiti:

- (i) presentare al Consiglio di Amministrazione una proposta di politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche che stabilisca, conformemente ai criteri applicativi di cui all'articolo 6 del Codice, le linee guida sulla base delle quali dovranno essere concretamente determinate dal Consiglio di Amministrazione e dagli Amministratori delegati, rispettivamente, le remunerazioni degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e le remunerazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (ii) formulare le proposte relative alla remunerazione degli Amministratori chiamati a far parte di comitati costituiti dal Consiglio;
- (iii) sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la relazione sulla remunerazione da redigersi ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e in particolare la Politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per la sua presentazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge;
- (iv) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato;
- (v) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (vi) presentare proposte e esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- (vii) monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- (viii) valutare e formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in merito a piani di remunerazione basati su azioni, anche con riferimento all'adozione di accorgimenti volti ad evitare che simili piani possano indurre i loro destinatari a comportamenti che privilegino l'incremento, nel breve termine, del valore di mercato delle azioni, a discapito della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo;

- (ix) assicurare idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali;
- (x) riferire sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, tramite il Presidente del Comitato o altro componente da questo designato;
- (xi) riferire al Consiglio di Amministrazione, almeno semestralmente e non oltre il termine per l'approvazione della relazione finanziaria annuale e semestrale, sull'attività svolta.

### **C.) ESPERTI INDIPENDENTI**

Ai fini della definizione della Politica di Remunerazione per l'esercizio 2019, la Società non si è avvalsa del contributo di esperti indipendenti.

### **D.) FINALITÀ E CRITERI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

Data la recente ammissione alle negoziazioni delle azioni della Società, la Politica di Remunerazione è stata predisposta per la prima volta con riferimento all'esercizio 2019 ed è tuttora in corso di affinamento.

La Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio in data 18 aprile 2019 è definita, anche in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, con l'obiettivo di:

- i) trattenerne e motivare persone dotate delle qualità individuali e professionali funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali di sviluppo delle attività e a promuovere la creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo;
- ii) allineare gli interessi del management con quelli della Società e degli Azionisti nel medio-lungo periodo.

La Politica di Remunerazione si fonda, pertanto, sui seguenti criteri:

- a) la remunerazione è composta da una componente fissa ed eventualmente da una componente variabile di breve e/o di medio-lungo termine;
- b) la componente fissa è sufficiente a garantire un adeguato livello di riconoscimento della prestazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento (in caso di componente variabile di breve termine) degli obiettivi assegnati individualmente o (in caso di componente variabile di medio-lungo termine) degli obiettivi di performance indicati

dal Consiglio nel Piano di Stock Grant 2019-2021 (come di seguito definito);

- c) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui il Gruppo opera, delle responsabilità assegnate, nonché delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- d) la componente variabile di breve periodo riconosciuta ai DRS si basa su parametri o obiettivi individualmente misurabili assegnati a livello contrattuale, e in relazione ad essa sono previsti limiti massimi in funzione di una percentuale dello stipendio annuale che non supera il 30%;
- e) la componente variabile di breve periodo riconosciuta agli Amministratori esecutivi si basa su parametri predeterminati e misurabili;
- f) la componente variabile di medio-lungo periodo è assegnata agli Amministratori Esecutivi ed ai DRS in funzione di parametri economici predeterminati; i limiti massimi previsti all'erogazione della componente variabile di medio-lungo periodo sono pari a (i) massimo 1/6 della retribuzione annua lorda, per i DRS, e (ii) massimo 5/6 della retribuzione annua lorda per gli Amministratori esecutivi ricompresi nel Piano, nel caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi;
- g) gli obiettivi di *performance* di cui ai punti e) ed f) precedenti - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici ai quali è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni) - come meglio infra precisato, sono predeterminati, misurabili e collegati alla finalità di creare valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- h) la corresponsione della componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione; la misura di tale porzione e la durata del differimento sono coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
- i) la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile di breve periodo della remunerazione è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione; intendendo per questo la chiusura dell'esercizio finanziario e la definizione degli obiettivi quali-quantitativi raggiunti.
- j) relativamente alla componente variabile a medio-lungo termine sono previste clausole di claw

back, cioè intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di tale componente della remunerazione versata (o di trattenere le somme oggetto di differimento), qualora la componente sia stata attribuita sulla base di dati che in seguito risultino errati o falsati per ragioni tecniche, errori di calcolo e/o a causa di comportamenti illeciti, dolosi o gravemente colposi da parte dei beneficiari;

- k) non sono previste indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo. Al riguardo si rinvia al successivo Paragrafo L.

Data la recente ammissione alle negoziazioni delle azioni della Società, la Politica di Remunerazione è stata predisposta per la prima volta con riferimento all'esercizio 2019, di conseguenza non è possibile effettuare alcun confronto con gli esercizi precedenti.

### **E.) POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE**

La Politica di Remunerazione prevede che le componenti fisse e variabili (queste ultime a loro volta distinte in componenti variabili di breve e medio-lungo periodo) siano articolate secondo principi e modalità differenti in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

In particolare si distinguono:

- (i) **gli Amministratori** e in particolare:
  - A. l'Amministratore Delegato;
  - B. gli altri Amministratori esecutivi diversi dall'Amministratore Delegato;
  - C. il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
  - D. gli altri Amministratori non esecutivi diversi dal Presidente e gli Amministratori non esecutivi e indipendenti;
- (ii) **i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.**

Con riferimento alle componenti variabili la Politica di Remunerazione prevede, a seconda delle diverse tipologie di destinatari (come di seguito meglio rappresentato):

- quale componente variabile a breve termine, un incentivo annuale finalizzato a premiare il raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali anche legati a risultati straordinari e/o impegni progettuali predeterminati (*bonus*);

- quale componente variabile a medio-lungo termine, la partecipazione al piano di incentivazione azionaria approvato dall'Assemblea in data 26 settembre 2018, con efficacia dalla Data di Avvio delle Negoziazioni (il "**Piano di Stock Grant 2019 – 2021**" o il "**Piano**") al quale alla data della presente relazione non è stata data ancora esecuzione.

- **COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE**

Gli Obiettivi a cui è subordinata la maturazione della componente variabile a breve termine sono concordati a livello contrattuale con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e con gli Amministratori esecutivi.

In relazione ai DRS, il bonus erogato non potrà superare il 30 % della retribuzione annua lorda (RAL). Inoltre, il bonus eventualmente maturato sarà pagato entro 1 mese dall'approvazione del bilancio consolidato annuale dell'Emittente ("**Data di Pagamento**") e riguarderà sia *targets* quantitativi, sia qualitativi.

I beneficiari degli incentivi di breve termine per l'anno 2019 sono i DRS e ulteriori dirigenti e quadri dell'Emittente. Gli obiettivi degli incentivi di breve termine vengono comunicati dall'Amministratore Delegato ai beneficiari e vengono formalizzati in apposite comunicazioni individuali.

Per l'esercizio 2018 appena concluso erano stati definiti contrattualmente i beneficiari ed erano stati dati degli obiettivi.

- **COMPONENTE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE**

La componente variabile di medio-lungo termine è rappresentata dal Piano di Stock Grant 2019-2021.

Tale Piano è volto a:

- (i) allineare la remunerazione dei beneficiari agli interessi degli azionisti, anche in conformità alle indicazioni del Codice di Autodisciplina;
- (ii) fidelizzare le risorse umane ritenute rilevanti per il Gruppo; e
- (iii) orientare il *management* verso decisioni che perseguano la creazione di valore del Gruppo nel medio-lungo termine.

In particolare il Piano si articola in tre cicli (i "**Cicli del Piano**"):

- i) 1° Ciclo: 01/01/2019 - 31/12/2019 (il 1° Ciclo si conclude con l'approvazione del bilancio consolidato 2019) il cui periodo di performance, a seconda dell'obiettivo di *performance*, potrà anche decorrere dalla Data di Avvio delle Negoziazioni;

- ii) 2° Ciclo: 01/01/2020 - 31/12/2020 (il 2° Ciclo si conclude con l'approvazione del bilancio consolidato 2020) con periodo di *performance* corrispondente all'esercizio 2020;
- iii) 3° Ciclo: 01/01/2021 - 31/12/2021 (il 3° Ciclo si conclude con l'approvazione del bilancio consolidato 2021) con periodo di *performance* corrispondente all'esercizio 2021.

Ciascun Ciclo prevede:

- l'assegnazione di un certo numero di diritti a ricevere gratuitamente le azioni al termine di ciascun periodo di *performance*. Il numero massimo di diritti da assegnare ai beneficiari per ciascuno dei tre Cicli del Piano sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione al momento della assegnazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni. Nel determinare il numero massimo di diritti da assegnare a ciascun beneficiario, il Consiglio di Amministrazione terrà principalmente conto del ruolo dei beneficiari e della rilevanza della loro funzione all'interno del Gruppo;
- un periodo di *performance* come sopra indicato per ciascun Ciclo;
- l'attribuzione gratuita e la consegna delle azioni subordinatamente alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione degli obiettivi di *performance* conseguiti nel periodo di *performance* di riferimento.

Il numero delle azioni da attribuire ai beneficiari, per ciascuno dei tre Cicli del Piano, sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi di *performance* successivamente all'approvazione da parte della Assemblea dei soci del bilancio di esercizio 2019 per il 1° Ciclo, del bilancio di esercizio 2020 per il 2° Ciclo e del bilancio di esercizio 2021 per il 3° Ciclo.

Gli obiettivi di *performance* per ciascun Ciclo saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, al momento della assegnazione dei diritti e saranno costituiti da parametri volti a misurare, la *performance* borsistica della Società, e/o i risultati della Società emittente in termini di incremento dell'Operating EBITDA e/o i risultati delle Società del Gruppo in termini di incremento dell'Operating EBITDA. Il Consiglio di Amministrazione potrà individuare gli obiettivi di *performance* specifici per ciascun beneficiario a propria discrezione, in considerazione del ruolo, della posizione e della funzione rivestita all'interno del Gruppo.

Per il 1° Ciclo (2019) gli obiettivi di *performance* selezionati sono i seguenti:

- i) per i beneficiari che sono amministratori, lavoratori autonomi e/o dipendenti della Società (inclusi i dirigenti con responsabilità strategica): l'incremento dell'Operating EBITDA della

Società emittente in misura superiore al 2% alla conclusione del relativo periodo di *performance*;

- ii) per i beneficiari che sono amministratori, lavoratori autonomi e/o dipendenti delle Società del Gruppo: l'incremento dell'Operating EBITDA della rispettiva società del Gruppo in misura superiore all'1%, all'1,5% o al 2% alla conclusione del relativo periodo di *performance*, misura che sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni;
- iii) per i beneficiari che sono amministratori e/o dirigenti con responsabilità strategica: la differenza (se positiva) tra il *Total Shareholder Return* ("TSR") e l'indice FTSE Italia All Share, superiore al 5% calcolata all'esito del periodo di *performance*.

Per maggiori informazioni sul Piano di Stock Grant 2019-2021 si rinvia al relativo Documento Informativo redatto in conformità all'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti Consob messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società [www.garofalohealthcare.com](http://www.garofalohealthcare.com), nella sezione "*Governance/Assemblea degli azionisti*".

Alla data di pubblicazione della presente relazione l'assegnazione dei diritti di cui al Piano non è stata ancora effettuata.

\* \* \*

Di seguito si rappresentano le componenti (fisse e variabili) della retribuzione delle singole tipologie di destinatari sopra indicati.

### 1. AMMINISTRATORI

Ai sensi dell'articolo 32 dello Statuto ai membri dell'organo amministrativo potrà essere riconosciuto un compenso annuo stabilito dall'Assemblea per l'intero periodo di durata della carica, nonché il rimborso delle spese sostenute in ragione del proprio ufficio. Con delibere in data 31 luglio 2018, 8 agosto 2018 e 29 ottobre 2018 l'Assemblea ordinaria ha deliberato un emolumento complessivo fisso annuo di Euro 355.000,00 per il Consiglio di Amministrazione che rimarrà in carica fino alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020, da suddividere tra i membri del Consiglio di Amministrazione nella misura individuata dallo stesso, in relazione alla particolare carica eventualmente assunta da ciascun consigliere, ferma restando la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di provvedere ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Cod. civ. determinando emolumenti aggiuntivi a favore degli amministratori investiti di particolari cariche.

In data 8 agosto 2018, 29 ottobre 2018 e 25 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di ripartire tra i suoi membri l'emolumento globale, per ciascuno degli esercizi 2018, 2019 e 2010 come segue:

- al Prof. Alessandro Maria Rinaldi un importo pari ad Euro 35.000 annui come Presidente;
- all'Avv. Maria Laura Garofalo un importo pari ad Euro 20.000 annui e, in considerazione della carica di Amministratore Delegato alla stessa conferita, l'ulteriore compenso di Euro 80.000 annui;
- alla Dott.ssa Claudia Garofalo un importo pari ad Euro 20.000 annui;
- all'Avv. Patrizia Crudetti un importo pari ad Euro 20.000 annui;
- al Dott. Umberto Suriani un importo pari ad Euro 20.000 annui;
- al Dott. Giuseppe Giannasio un importo pari ad Euro 20.000 annui;
- alla dott.ssa Alessandra Rinaldi Garofalo un importo pari ad Euro 20.000 annui;
- al dott. Nicola Colavito un importo pari ad Euro 20.000 annui;
- alla Dott.ssa Flavia Mazzearella un importo pari ad Euro 20.000 annui, Euro 10.000 come Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Euro 5.000 come membro del Comitato Nomine e Remunerazioni;
- alla Prof.ssa Cristina Mahne Finocchi un importo pari ad Euro 20.000 annui, Euro 10.000 come Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni e Euro 5.000 come membro del Comitato Controllo e Rischi;
- al Dott. Tommaso Longhi un importo pari ad Euro 20.000 annui, Euro 5.000 come membro del Comitato Controllo e Rischi e Euro 5000 come membro del Comitato Nomine e Remunerazioni.

**A. L'Amministratore Delegato**

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è rappresentata da una componente fissa e da una componente variabile commisurata al raggiungimento di specifici obiettivi predefiniti e misurabili di performance di medio lungo termine :

In particolare:

a) Componente fissa

La componente fissa deve essere sufficiente a remunerare l'Amministratore Delegato nel caso in cui la

componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance. La componente fissa lorda della remunerazione dell'Amministratore Delegato è determinata dal Consiglio di Amministrazione della società emittente, nei limiti dell'emolumento complessivo approvato dall'Assemblea degli Azionisti per il Consiglio di Amministrazione, come sopra rappresentato, anche in considerazione delle deleghe ad ella attribuite nell'Emittente e della qualifica di amministratore o presidente in società del Gruppo.

b) Componente variabile annuale

Per l'Amministratore Delegato non è prevista la corresponsione di una componente variabile di breve termine.

c) Componente variabile a medio-lungo termine

Per l'Amministratore Delegato è prevista la partecipazione al piano di incentivazione variabile a medio-lungo termine (il Piano di Stock Grant 2019-2021) legato sia ad indici di performance economici (*operating Ebitda*) che di performance borsistici (*total shareholder return*).

**B. Gli Amministratori esecutivi diversi dall'Amministratore Delegato**

La remunerazione degli Amministratori esecutivi diversi dall'Amministratore Delegato (gli "**Altri Amministratori Esecutivi**") è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo di breve periodo e la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo. Una parte significativa della remunerazione degli Altri Amministratori. Detta remunerazione è composta da una componente fissa e da una eventuale componente variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, anche di natura non economica preventivamente indicati e determinati in coerenza con la Politica di Remunerazione.

a) Componente fissa

La componente fissa è rappresentata dai compensi percepiti come membri del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente e come eventuali membri del Consiglio di Amministrazione di società controllate, e deve essere sufficiente a remunerare gli Altri Amministratori Esecutivi nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

b) Componente variabile annuale

Per n. 1 Amministratore Esecutivo diversi dall'Amministratore Delegato è prevista una componente variabile di breve termine in funzione di predeterminati obiettivi annuali per la realizzazione di progetti specifici anche a valenza pluriennale

c) Componente variabile a medio-lungo termine

Per n. 2 Amministratori esecutivi, diversi dall'Amministratore Delegato, è prevista la partecipazione al piano di incentivazione variabile a medio-lungo termine (il Piano di Stock Grant 2019-2021).

**C. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Il Presidente del Consiglio d'Amministratore è un Amministratore non esecutivo. La sua remunerazione è rappresentata esclusivamente dalla componente fissa

In linea con quanto raccomandato dall'art. 6.C.4 del Codice, la remunerazione del Presidente non è pertanto legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

**D. Gli Amministratori non esecutivi diversi dal Presidente e gli Amministratori indipendenti**

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, diversi dal Presidente, e la remunerazione degli Amministratori indipendenti è determinata in misura fissa. In linea con quanto raccomandato dall'art. 6.C.4 del Codice, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi, diversi dal Presidente, e degli Amministratori indipendenti non è pertanto legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

## 2. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La remunerazione dei DRS è composta da una parte fissa prevalente e da una parte legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, anche di natura non economica di breve e/o di medio-lungo termine (il Piano di Stock Grant 2019-2021) preventivamente indicati e determinati in coerenza con la Politica di Remunerazione.

a) *Componente fissa*

La componente fissa del compenso attribuito ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è in linea con il mercato ed è articolata in modo tale da remunerare adeguatamente le competenze, l'impegno e l'attività prestata su base continuativa.

### b) *Componente variabile annuale*

Alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche percepiscono una componente variabile di breve termine annuale in funzione di specifici obiettivi quali-quantitativi oggettivamente verificabili e misurabili, assegnati *ad personam* e sempre condizionati all'andamento positivo della gestione aziendale misurata dall'incremento del margine operativo lordo (Operating EBITDA) e/o di alcuni progetti specifici.

### c) *Componente variabile a medio-lungo termine*

Per contribuire alla creazione di valore nel medio-lungo periodo, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche partecipano altresì ai piani di incentivazione variabile a medio-lungo termine (il Piano di Stock Grant 2019-2021).

\* \* \*

Al Responsabile della Funzione Internal Audit è riconosciuto un compenso coerente con le funzioni allo stesso assegnate.

Al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari non è stato riconosciuto un compenso particolare, essendo questo ricompreso nella complessiva remunerazione riconosciuta allo stesso in qualità di CFO della Società.

## **F.) BENEFICI NON MONETARI**

La Società può riconoscere agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'attribuzione di benefici non monetari, definiti in linea con la prassi e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti. Tra i benefici non monetari sono inclusi: dispositivi telefonici, auto, polizze vita, polizze infortuni, coperture assicurative D&O, coperture sanitarie integrative.

## **G.) OBIETTIVI DI PERFORMANCE DELLE COMPONENTI VARIABILI**

Gli obiettivi di performance per l'erogazione delle componenti variabili sono descritti al precedente paragrafo E.), cui si fa rinvio.

## **H.) LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

I criteri per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base della remunerazione variabile di breve

termine, si fondano sui risultati economici (Operating EBITDA conseguito dalla Società Emittente o dalle singole società del Gruppo GHC), o su specifici progetti di sviluppo assegnati *ad personam*.

I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base della remunerazione variabile di medio-lungo termine, si fondano sui risultati economici (Operating EBITDA conseguiti dalla Società Emittente e dalle singole società del Gruppo GHC e sulla *performance* borsistica della Società (*Total Shareholders Return*) come meglio descritto nel Piano di Stock Grant 2019-2021 rappresentato nel Paragrafo E.) della Relazione al quale si rinvia.

#### **I.) INFORMAZIONI SULLA COERENZA DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ**

La Politica di Remunerazione persegue la creazione di valore per la Società e i suoi Azionisti in modo sostenibile.

Coerentemente con tale finalità, la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturata in modo tale da:

- a) bilanciare la remunerazione fissa e la remunerazione variabile con l'obiettivo di creare valore in modo sostenibile per l'azienda;
- b) raccordare la retribuzione variabile al raggiungimento di obiettivi operativi e finanziari allineati con la creazione di valore e i risultati effettivi raggiunti dall'azienda;
- c) attrarre, motivare e trattenere (*retention*) persone dotate delle qualità individuali e professionali necessarie per il perseguimento e il raggiungimento degli obiettivi aziendali di sviluppo delle attività *core* della Società e del Gruppo GHC.

#### **J.) TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI ED EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO**

La componente di remunerazione variabile di breve termine è corrisposta successivamente all'approvazione del bilancio dell'anno di riferimento.

Per quanto riguarda i termini di maturazione e sistemi di pagamento della retribuzione variabile legata a meccanismi incentivanti basati su strumenti finanziari, si rinvia a quanto descritto nel Paragrafo E.) con riferimento al Piano di Stock Grant 2019-2021.

Si segnala che la Politica di Remunerazione prevede una clausola di *claw back* nel Piano di Stock Grant

2019-2021, in forza della quale la Società ha il diritto di chiedere ai beneficiari del Piano la restituzione delle azioni eventualmente attribuite in base al Piano qualora le stesse siano state percepite sulla base di dati che in seguito risultino errati o falsati per ragioni tecniche, errori di calcolo o di diversa natura, e/o a causa di comportamenti illeciti, dolosi o gravemente colposi da parte di uno o più beneficiari.

**K.) CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE**

Il Piano di Stock Grant 2019-2021 prevede che le azioni della Società attribuite ai beneficiari ai sensi del Piano saranno consegnate a ciascun beneficiario al termine del triennio di durata del Piano e in particolare entro il trentesimo giorno successivo alla data di approvazione del bilancio di esercizio 2021. Le azioni a servizio del Piano potranno derivare, a discrezione del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle previsioni di legge applicabili, (a) dall'aumento di capitale sociale ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del Cod. Civ., che il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare in esercizio della delega ai sensi dell'art. 2443 del Cod. Civ. allo stesso conferita dall'Assemblea straordinaria in data 26 settembre 2018 e/o (b) dalle azioni eventualmente acquistate sul mercato e/o detenute ad altro titolo dalla Società. Al riguardo in data 26 settembre 2018 l'Assemblea ordinaria ha deliberato di autorizzare il Consiglio di Amministrazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie ai sensi e per gli effetti degli artt. 2357 e ss. del Cod. Civ.. In data 29 gennaio 2019 il Consiglio di amministrazione ha approvato l'avvio di un programma di acquisto di azioni proprie. Alla data della presente Relazione la Società detiene n. 45.820 azioni proprie.

In capo ai beneficiari del Piano è previsto, salva deroga concessa dal Consiglio di Amministrazione, un obbligo di *lock-up* di un numero di azioni almeno pari al 25% delle azioni a ciascuno consegnate, per 1 anno a decorrere dalla data di consegna delle azioni. I beneficiari membri del Consiglio di Amministrazione della Società, in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, avranno comunque l'obbligo, anche decorso il periodo di indisponibilità sopra indicato, di detenere continuativamente fino al termine del mandato un numero di azioni almeno pari al 25% delle azioni oggetto del vincolo di indisponibilità sopra indicato. Durante il periodo di *lock-up* i beneficiari godranno dei dividendi eventualmente distribuibili e potranno esercitare i diritti di voto loro spettanti.

**L.) TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Non sono previsti in favore dei membri del Consiglio, né in favore dei Dirigenti con Responsabilità

Strategiche della Società trattamenti in caso di cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro, fermo restando il trattamento di fine rapporto applicabile ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in virtù dei contratti collettivi di riferimento. Unica eccezione è l'accordo con il Dirigente con Responsabilità Strategica dott. Fabio Tomassini (*Chief Financial Officer*) che prevede, salvo il caso di licenziamento per giusta causa ex art. 2119 del c.c., il pagamento di un'indennità pari ad un'annualità di retribuzione (nel cui calcolo è inserita la retribuzione fissa, il premio e l'incentivazione a lungo termine suddetti) in caso di risoluzione del rapporto entro 3 anni dall'assunzione ad iniziativa dell'Emittente.

Si segnala che per quanto attiene la liquidazione *degli* incentivi di breve termine la Società adotta il criterio di corrispondere il pagamento dell'importo maturato in base al raggiungimento degli obiettivi di *performance* a condizione che il beneficiario sia in forza al momento del pagamento e non dimissionario, salvo accordi individuali.

Analogo principio è contenuto nel Piano di Stock Grant 2019-2021 che prevede la perdita dei diritti assegnati in caso di dimissioni volontarie da parte del Beneficiario ovvero licenziamento da parte della Società per giusta causa o giustificato motivo prima della data di attribuzione delle azioni da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

### **M.) COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE**

La Società ha attualmente in essere i seguenti istituti:

- polizze assicurative a copertura della responsabilità civile di amministratori e dirigenti, c.d. D&O (*"Directors' and Officers' Liability Insurance"*);
- coperture per infortuni;
- coperture sanitarie integrative;

### **N.) REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI RELATIVA ALLA PARTECIPAZIONE AI COMITATI ENDOCONSILIARI E ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI**

La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori non esecutivi che facciano parte dei comitati costituiti in seno al Consiglio

Per ulteriori informazioni e per le informazioni relative alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo E.) ed alle tabelle successive.

## **SEZIONE II – IL DETTAGLIO DEI COMPENSI**

La presente Sezione, articolata in due parti, illustra nominativamente i compensi, a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma, erogati in favore dei soggetti che hanno ricoperto la carica di membro del Consiglio di Amministrazione, membro del Collegio Sindacale nonché, in aggregato, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'esercizio 2018. La ragione per cui i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono indicati in aggregato risiede nella circostanza che nessuno di essi ha percepito nell'Esercizio 2018 un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso attribuito all'Amministratore Delegato.

### **II.1 PARTE**

È fornita di seguito una completa rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica in materia di remunerazione di riferimento.

Con riguardo alla componente variabile di breve e medio-lungo termine si rinvia a quanto descritto nel paragrafo E.).

\* \* \*

L'Assemblea ordinaria della Società ha deliberato un compenso complessivo fisso a favore del Consiglio di Amministrazione di Euro 355.000,00 annui ed ha altresì deliberato di determinare per la remunerazione del Collegio Sindacale un importo complessivo, per ciascun esercizio, pari ad Euro 70.000,00, di cui Euro 30.000,00 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 20.000,00 per la carica di sindaco effettivo.

In data 8 agosto 2018, 29 ottobre 2018 e 25 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di ripartire tra i suoi membri l'emolumento globale di Euro 355.000,00 per ciascuno degli esercizi 2018, 2019 e 2020 come segue:

- al Presidente del Consiglio (amministratore non esecutivo) Alessandro Maria Rinaldi un importo pari ad Euro 35.000,00 annui;
- all'Amministratore Delegato Maria Laura Garofalo un importo pari ad Euro 20.000,00 annui;
- agli Amministratori esecutivi Claudia Garofalo, Umberto Suriani, Giuseppe Giannasio un importo pari ad Euro 20.000,00 annui;
- agli Amministratori non esecutivi Patrizia Crudetti, Alessandra Rinaldi Garofalo e Nicola Colavito un

importo pari ad Euro 20.000,00 annui;

- agli Amministratori non esecutivi e indipendenti Cristina Mahne Finocchi e Flavia Mazzarella un importo pari ad Euro 35.000,00 annui;
- all'Amministratore non esecutivo e indipendente Tommaso Longhi un importo pari ad Euro 30.000,00 annui.

In data 8 agosto 2018 e 25 marzo 2019 il Consiglio ha altresì riconosciuto all'Amministratore Delegato, in considerazione della particolare carica al medesimo conferita, l'ulteriore compenso di Euro 80.000,00 per ciascuno degli esercizi 2018, 2019 e 2020.

\* \* \*

Voci che compongono la remunerazione per l'esercizio 2018

*i) Componenti del Consiglio di Amministrazione*

- Alessandro Maria Rinaldi (Presidente): un compenso fisso annuale come presidente del consiglio di amministrazione dell'Emittente e un compenso come membro del consiglio di amministrazione di due società controllate;
- Maria Laura Garofalo (Amministratore delegato): un compenso fisso annuale come consigliere e come Amministratore Delegato dell'Emittente; un compenso variabile medio-lungo termine; un compenso come membro e/o presidente del consiglio di amministrazione e/o amministratore unico di n. 14 società controllate;
- Claudia Garofalo (Consigliere): un compenso fisso annuale come consigliere dell'Emittente; un compenso variabile di breve termine; un compenso variabile di medio-lungo termine; una retribuzione fissa come dirigente della Società; un compenso come membro del consiglio di amministrazione di n. 8 società controllate;
- Umberto Suriani (Consigliere): un compenso fisso annuale come consigliere dell'Emittente; un compenso variabile di breve termine; un compenso variabile di medio lungo termine; un compenso come membro del consiglio di amministrazione e/o amministratore delegato di n. 6 società controllate;
- Patrizia Crudetti (Consigliere): un compenso fisso annuale come consigliere dell'Emittente e come consulente di alcune società controllate;
- Giuseppe Giannasio (Consigliere): un compenso fisso annuale come consigliere dell'Emittente; un

compenso variabile di breve termine;

- Cristina Finocchi Mahne (Consigliere): un compenso fisso annuale come consigliere dell'Emittente; un compenso come presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni e come membro del Comitato Controllo e Rischi;
- Flavia Mazzarella (Consigliere): un compenso fisso annuale come consigliere dell'Emittente; un compenso come presidente del Comitato Controllo e Rischi e come membro del Comitato Nomine e Remunerazioni;
- Tommaso Longhi (Consigliere): un compenso fisso annuale come consigliere dell'Emittente; un compenso come membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Nomine e Remunerazioni e un compenso come presidente del comitato scientifico;
- Alessandra Rinaldi Garofalo (Consigliere): un compenso fisso annuale come consigliere dell'Emittente; un compenso come membro del consiglio di amministrazione di una società controllata;
- Nicola Colavito (Consigliere): un compenso fisso annuale come consigliere dell'Emittente;

### ii) **Componenti del Collegio Sindacale**

- Alessandro Musaio (Presidente): un compenso fisso annuale come presidente del collegio sindacale;
- Giancarla Branda (Sindaco effettivo): un compenso fisso annuale come sindaco;
- Francesca di Donato (Sindaco effettivo): un compenso fisso annuale come sindaco;

### iii) **Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

N. 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti della Società: una retribuzione fissa come dirigente della Società; un compenso variabile di breve termine; un compenso variabile di medio-lungo termine; e (relativamente a 2 Dirigenti) un compenso come membro del consiglio di amministrazione di società controllate.

\* \* \*

### Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Non sono in essere contratti di lavoro stipulati dai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche con l'Emittente o con altre società del Gruppo che prevedano il pagamento di un'indennità di fine rapporto in aggiunta o in termini differenti da quanto previsto dalla legge e/o dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile, fatto salvo quanto previsto

per il dott. Fabio Tomassini (cfr. paragrafo L).

### II.2 PARTE

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2018 a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla Società e dalle altre società del Gruppo, utilizzando le tabelle di seguito predisposte, secondo quanto previsto dal Regolamento Emittenti Consob.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 84-*quater* e dall'Allegato 3A, Schema 7-*ter* del Regolamento Emittenti Consob, la Relazione include una tabella che indica le partecipazioni, detenute nella Società e nelle sue controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, sulla base delle informazioni risultanti dal libro soci, delle comunicazioni ricevute ovvero delle informazioni acquisite dagli stessi membri degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
<b>Alessandro M. Rinaldi</b> 1	Presidente	31/07/2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			35.000								
(II)	Compensi da controllate e collegate (importo indicato è in ragione di anno)			15.000								TFM 10% su Euro 5.000
(III) Totale				50.000								

<sup>1</sup> Il compenso fisso del Presidente Prof. Alessandro Maria Rinaldi (i) nella società che redige il bilancio include la componente per la carica di Consigliere (pari ad Euro 20.000 annui) e la componente per l'incarico di Presidente del Consiglio d'Amministrazione (Euro 15.000 annui); (ii) nelle società controllate è così ripartito:

- 1) Rugani Hospital s.r.l. (pari ad Euro 10.000) - Consigliere di Amministrazione nominato in data 14.09.2018;
- 2) Casa di Cura Prof. Nobili S.p.A. (pari ad Euro 5.000 oltre al TFM del 10%) – Nominato Consigliere di Amministrazione in data 14.09.2018.



			bilancio al 31/12/2020										
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			90.000									
(II)	Compensi da controllate e collegate (importo indicato è in ragione di anno)			46.000									
(III)	Totale			136.000									
<b>Umberto Suriani</b> <sup>4</sup>	Amministratore	31/07/2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020										
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			20.000									
(II)	Compensi da controllate e collegate			260.833									

4) Fides Medica S.r.l. (pari ad Euro 5.000) – Nominata Consigliere in data 21.06.2017;

5) Centro di Riabilitazione (pari ad Euro 7.500) – Nominata Consigliere in data 21.06.2017;

6) Ro. E Mar. S.r.l. (pari ad Euro 7.500) – Nominata Consigliere in data 21.06.2017;

7) Prora S.r.l. (pari ad Euro 5.000) – Nominata Consigliere in data 28.06.2017;

<sup>4</sup> Il compenso fisso del Consigliere Dott. Umberto Suriani è pari ad Euro 20.000; i compensi derivanti dalle società controllate sono così ripartiti:

1) Fides Medica S.r.l. (pari ad Euro 100.000) - Amministratore Delegato – Nominato in data 21.06.2017;

2) Centro di Riabilitazione (pari ad Euro 70.000) – Amministratore Delegato – Nominato in data 21.06.2017;

3) Fides Servizi Società consortile (pari ad Euro 25.000) – Amministratore Delegato – Nominato in data 21.06.2017;

4) Ro. E Mar. S.r.l. (pari ad Euro 40.000 + variabile 50% su incremento EBITDA 2016 a fine progetto) – Amministratore Delegato – Nominato in data 21.06.2017;

5) Prora S.r.l. (pari ad Euro 5.000) – Amministratore Delegato – Nominato in data 28.06.2017;

6) L'Eremo di Miazzina pro quota come compenso Amministratore Delegato (pari ad Euro 20.000 dal 6.6.2017 al 28.05.2018) e pro quota contratto di collaborazione (pari ad Euro 30.000 Dal 1.8.2018 al 31.12.2020)

(importo indicato è in ragione di anno)													
(III) Totale				280.833									
<b>Patrizia Crudetti</b>	Amministratore	31/07/2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020										
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			20.000									
(II)	Compensi da controllate e collegate (importo indicato è in ragione di anno)												
(III) Totale				20.000									
<b>Giuseppe Giannasio</b> <sup>5</sup>	Amministratore	09/11/2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020										
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			20.000									
(II)	Compensi da controllate e collegate (importo indicato è in ragione di anno)												
(III) Totale				20.000									
<b>Alessandra Rinaldi Garofalo</b> <sup>6</sup>	Amministratore	09/11/2018	Fino all'Assemblea che approverà il										

<sup>5</sup> Il compenso fisso del Consigliere dott. Giuseppe Giannasio non include il compenso per il Consiglio Poliambulatorio Dalla Rosa Prati S.r.l. in quanto nominato il 5.2.2019.

<sup>6</sup> Il compenso fisso del Consigliere dott.ssa Alessandra Rinaldi Garofalo è pari ad Euro 20.000; i compensi derivanti dalle società controllate sono così ripartiti:

			bilancio al 31/12/2020										
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			20.000									
(II)	Compensi da controllate e collegate (importo indicato è in ragione di anno)			12.000									
(III)	Totale			32.000									
<b>Nicola Colavito</b>	Amministratore	09/11/2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020										
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			20.000									
(II)	Compensi da controllate e collegate												
(III)	Totale			20.000									
<b>Cristina Finocchi Mahne<sup>7</sup></b>	Amministratore	09/11/2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020										
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)			20.000	15.000								

1) Hesperia Hospital Modena S.p.A. (pari ad Euro 12.000) – Consigliere nominata in data 20.09.2018;

<sup>7</sup> Il compenso fisso del Consigliere Prof.ssa Cristina Finocchi Mahne è pari ad Euro 35.000, nella società che redige il bilancio, ed include la componente per la carica di Consigliere (pari ad Euro 20.000), la componente di Euro 10.000 per l'incarico di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni; la componente di Euro 5.000 per il compenso quale membro del Comitato Controllo e Rischi.

(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				20.000	15.000								
<b>Flavia Mazzarella</b> <sup>8</sup>	Amministratore	09/11/2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)				20.000	15.000								
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				20.000	15.000								
<b>Tommaso Longhi</b> <sup>9</sup>	Amministratore	09/11/2018	Fino all'Assemblea che approverà bilancio chiuso al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)				20.000	20.000								
(II) Compensi da controllate e collegate													

<sup>8</sup> Il compenso fisso del Consigliere Prof.ssa Flavia Mazzarella è pari ad Euro 35.000, nella società che redige il bilancio, ed include la componente per la carica di Consigliere (pari ad Euro 20.000), la componente di Euro 10.000 per l'incarico di Presidente del Comitato Controllo e Rischi; la componente di Euro 5.000 per il compenso quale membro del Comitato Nomine e Remunerazioni.

<sup>9</sup> Il compenso fisso del Consigliere Dott. Tommaso Longhi è pari ad Euro 40.000, nella società che redige il bilancio, ed include la componente per la carica di Consigliere (pari ad Euro 20.000), la componente di Euro 5.000 per l'incarico di membro del Comitato Nomine e Remunerazioni; la componente di Euro 5.000 per il compenso quale membro del Comitato Controllo e Rischi e la componente di Euro 10.000 per l'incarico di Presidente del Comitato Scientifico.

(III) Totale				20.000	20.000								
<b>Stefania Genchi</b>	Amministratore	21/06/2017	31/07/2018										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)				5.000									
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				5.000									
<b>Alessandro Musaio</b>	Presidente	31/07/2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)				30.000									
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				30.000									
<b>Giancarla Branda</b>	Sindaco Effettivo	31/07/2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)				20.000									
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				20.000									

<b>Francesca di Donato</b>	Sindaco Effettivo	31/07/2018	Fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31/12/2020								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (importo indicato è in ragione di anno)				20.000							
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				20.000							
<b>N. 4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche<sup>10</sup></b>	Dirigente con Responsabilità Strategiche	2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				440.000		80.000		4.466	25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				11.000							
(III) Totale				551.000		80.000		4.466	25.000		

#### LEGENDA

Nei “**Compensi fissi**” sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) 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. Le altre componenti dell’eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

I “**Compensi per la partecipazione a comitati**” vanno indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l’amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

<sup>10</sup> Un dirigente con responsabilità strategiche è consigliere ed è stato inserito precedentemente.

Nella colonna **“Bonus e altri incentivi”** sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell’esercizio per obiettivi realizzati nell’esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna **“Partecipazione agli utili”**, l’ammontare è indicato per competenza anche se l’approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna **“Benefici non monetari”** è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Nella colonna **“Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro”** sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell’esercizio finanziario considerato, con riferimento all’esercizio nel corso del quale è intervenuta l’effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell’eventuale corresponsione di benefici non monetari, l’importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all’assunzione di impegni di non concorrenza. L’importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell’impegno di non concorrenza e la data dell’effettivo pagamento.

Nella colonna **“Altri compensi”** sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell’organo di amministrazione, nell’ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difformi da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna **“Fair value dei compensi equity”** è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

Nella colonna (6) **“Totale”** sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

**TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica ricoperta	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>
		Stock Grant 2019 - 2021											

(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													

Il Totale è indicato con riferimento alle colonne (5), (11) e (12).

Nella tabella 3°, per ogni soggetto interessato e per ogni piano di incentivazione di cui questi è destinatario, sono indicati:

gli strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti e non *vested* nel corso dell'esercizio, con indicazione del periodo di *vesting*;

gli strumenti finanziari assegnati nel corso dell'anno, con indicazione del *fair value* alla data di assegnazione, del periodo di *vesting*, della data di assegnazione e del prezzo di mercato all'assegnazione;

gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell'anno e non attribuiti;

gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell'anno e attribuibili, con indicazione del valore alla data di maturazione;

il *fair value* degli strumenti finanziari di competenza dell'anno.

Per **periodo di *vesting*** si intende il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.

Gli **strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e non attribuiti** sono gli strumenti finanziari per i quali il periodo di *vesting* si è concluso nel corso dell'esercizio e che non sono stati attribuiti al destinatario per la mancata realizzazione delle condizioni a cui l'attribuzione dello strumento era condizionata (ad esempio, il mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*).

Il **valore alla data di maturazione** è il valore degli strumenti finanziari maturato, anche se non ancora corrisposto (ad esempio, per la presenza di clausole di lock up), alla fine del periodo di *vesting*.

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- il numero complessivo di strumenti finanziari non *vested* detenuti all'inizio dell'esercizio, con indicazione della scadenza media;
- il numero complessivo di strumenti finanziari assegnati all'inizio dell'esercizio, con indicazione del *fair value* complessivo, della scadenza media e del prezzo di mercato medio all'assegnazione;
- il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e non attribuiti;
- il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili, con indicazione del valore di mercato complessivo;
- il *fair value* complessivo degli strumenti finanziari di competenza dell'esercizio.

**TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									

Il totale (III) è indicato con riferimento a tutte le colonne con l'eccezione della colonna (2C).

Nella "**Colonna 2A**" è indicato il bonus di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. upfront).

Nella "**Colonna 2B**" è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. bonus differito).

Nella "**Colonna 3A**" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

Nella "**Colonna 3B**" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio ed erogati nel corso dell'esercizio o erogabili.

Nella "**Colonna 3C**" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti.

La somma degli importi indicati nelle colonne 3A, 3B e 3C corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne 2B e 3C dell'esercizio precedente.

Nella colonna "**Altri Bonus**" sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

**TABELLA 4: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2017	N. AZIONI ACQUISTATE NEL 2018	N. AZIONI VENDUTE NEL 2018	N. AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2018
Alessandro M. Rinaldi <sup>11</sup>	Presidente del Consiglio di Amministrazione	G.H.C. SPA	7.003	0	0	1.400.600
Maria Laura Garofalo <sup>12</sup>	Amministratore delegato	G.H.C. SPA	53.290	0	0	10.658.000
Claudia Garofalo <sup>13</sup>	Amministratore	G.H.C. SPA	1.362	0	0	272.400
Umberto Suriani	Amministratore	-	0	0	0	0
Patrizia Crudetti	Amministratore	-	0	0	0	0
Giuseppe Giannasio	Amministratore	-	0	0	0	0
Alessandra Rinaldi Garofalo	Amministratore	-	0	0	0	0
Nicola Colavito	Amministratore	-	0	0	0	0
Cristina Finocchi Mahne	Amministratore	-	0	0	0	0
Flavia Mazzarella	Amministratore	-	0	0	0	0

<sup>11</sup> Tramite GBL Fiduciaria SpA c/terzi. Nessun acquisto o vendita nel 2018 l'incremento del numero delle azioni è stato per effetto dell'aumento del valore nominale (1/200)

<sup>12</sup> Direttamente. Nessun acquisto o vendita nel 2018 l'incremento del numero delle azioni è stato per effetto dell'aumento del valore nominale (1/200)

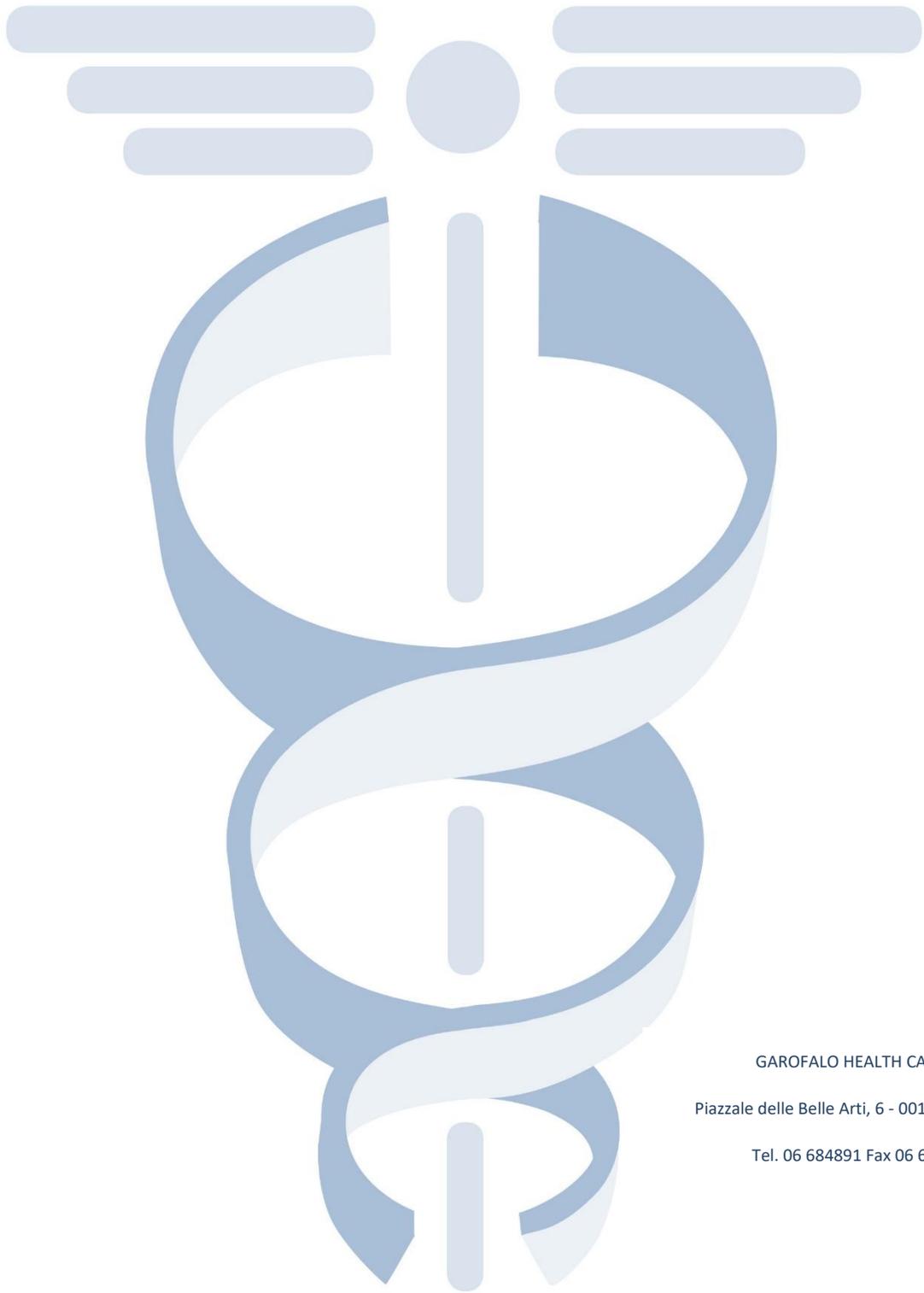
<sup>13</sup> Direttamente n°68 azioni e Tramite GBL Fiduciaria SpA c/terzi 1294. Nessun acquisto o vendita nel 2018 l'incremento del numero delle azioni è stato per effetto dell'aumento del valore nominale (1/200)

Tommaso Longhi	Amministratore		0	0	0	0
Alessandro Musaio	Presidente del Collegio Sindacale	-	0	0	0	0
Giancarla Branda	Sindaco Effettivo	-	0	0	0	0
Francesca di Donato	Sindaco Effettivo	-	0	0	0	0
Stefania Genchi (*)	Amministratore	-	0	0	0	0
Piergiuseppe Bagnera (*)	Presidente del Collegio Sindacale	-	0	0	0	0
Giorgio Cetrone (*)	Sindaco Effettivo	-	0	0	0	0
Sandro Lucidi (*)	Sindaco Effettivo	-	0	0	0	0

(\*) cessato il 31.07.2018

#### Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO 4 DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2018	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2018
4	-	0	0	0	0



GAROFALO HEALTH CARE S.P.A.  
Piazzale delle Belle Arti, 6 - 00196 Roma  
Tel. 06 684891 Fax 06 68489201