

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

(Predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/98, come successivamente modificato, e dell'art. 84-quater del Regolamento Consob 11971/99, come successivamente modificato nonché dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina degli Emittenti quotati promosso da Borsa Italiana S.p.A.)

COIMA RES S.p.A. SIIQ

www.coimares.com

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2021

INDICE

GLOSSARIO.....	4
PREMESSA.....	5
SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	6
a) <i>Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.....</i>	6
b) <i>Intervento del Comitato per la Remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse.....</i>	6
c) <i>Come la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni.....</i>	8
d) <i>Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica.....</i>	8
e) <i>Finalità perseguite con la Politica, i principi che ne sono alla base, durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla Politica da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso dell'ultima assemblea o successivamente.....</i>	8
f) <i>Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti fisse e variabili di breve e di medio-lungo periodo.....</i>	9
g) <i>Politica seguita con riguardo ai benefit non monetari.....</i>	11
h) <i>Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.....</i>	12
i) <i>Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance sulla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi.....</i>	12
j) <i>Informazioni volte ad evidenziare il contributo della Politica, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società.....</i>	12
k) <i>Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back").....</i>	12

l) Informazioni sulla eventuale previsione di 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.....	13
m) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....	13
n) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	15
o) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vicepresidente, etc.).....	16
p) Indicazione circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società.....	21
q) Elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate, eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.....	21
Politica in materia di remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale.....	22
SEZIONE II	23
PRIMA PARTE	23
SECONDA PARTE	28

GLOSSARIO

Borsa Italiana	indica Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza degli Affari n. 6.
COIMA RES o la Società o l'Emittente	indica COIMA RES S.p.A. SIIQ.
Codice di Corporate Governance	indica il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana, vigente alla Data della Relazione.
Codice Civile, cod. civ. o c.c.	indica il Codice Civile.
Comitato Controllo e Rischi	indica il Comitato controllo e rischi di COIMA RES.
Comitato per la Remunerazione	indica il Comitato per la Remunerazione di COIMA RES.
Consob	indica la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in Roma, Via G.B. Martini n.3.
Consiglio o Consiglio di Amministrazione	indica il Consiglio di Amministrazione di COIMA RES.
Contratto di Asset Management	indica il contratto sottoscritto in data 15 ottobre 2015 tra l'Emittente e la SGR, come successivamente modificato.
Data della Relazione	indica il giorno 25 febbraio 2021, data in cui è stata approvata la presente Relazione – come <i>infra</i> definita - dal Consiglio di Amministrazione.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	indica i dirigenti di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, eventualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione.
Esercizio	indica l'Esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2020 a cui si riferisce la Relazione.
Istruzioni al Regolamento di Borsa	indica le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.
Politica di Remunerazione o Politica	indica la Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2021, come descritta nella Sezione I della presente Relazione.
Regolamento Emittenti o RE	indica il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di Emittenti.
Regolamento Parti Correlate	indica il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010, in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato.
Relazione	indica la presente relazione sulla remunerazione che le società sono tenute a redigere ai sensi dell'art. 123- <i>ter</i> TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> RE.
Remunerazione degli Strumenti Finanziari	indica la <i>performance fee</i> agganciata all'andamento della Società da corrispondersi dalla Società agli amministratori assegnatari degli Strumenti Finanziari.
Scrittura Privata	indica il contratto sottoscritto tra la Società, Manfredi Catella e la SGR in data 15 ottobre 2015
SGR	indica COIMA SGR S.p.A. con sede in Milano, Piazza Gae Aulenti 12.
Strumenti Finanziari	indica massimo n. 10.000 strumenti finanziari con valore nominale pari ad Euro 0,10 ciascuno, emessi in forza di delibera del Consiglio di Amministrazione della Società del 6 agosto 2015.
Statuto	indica lo Statuto sociale di COIMA RES in vigore alla Data della Relazione.
TUF o Testo Unico	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato.

PREMESSA

La presente Relazione è predisposta ai sensi (i) dell'art. 123-ter TUF, come recentemente modificato dal Decreto Legislativo 10 giugno 2019, n. 49, in attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 (cd. "Direttiva Shareholders II") del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 che modifica la direttiva 2007/36/CE (cd. "Direttiva Shareholders I") per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti; e (ii) dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e del relativo Allegato 3A, schemi n. 7-bis e 7-ter.

La Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2021, si compone di due sezioni.

Nella Sezione I della Relazione sono illustrate, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3, TUF: (i) la Politica di Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile, dei componenti del Collegio Sindacale di COIMA RES con riferimento all'esercizio 2021; e (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica.

La Sezione II della Relazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 4, TUF, nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e, in forma aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la Politica approvata nell'esercizio precedente;

b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

Sono infine allegate alla presente Relazione, ai sensi dell'art. 84-quater, comma 4 del Regolamento Emittenti, le eventuali partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società da questa controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, TUF, l'Assemblea degli Azionisti – convocata per il giorno 22 aprile 2021, alle ore 9:00 in unica convocazione, presso la sede sociale in Milano, Piazza Gae Aulenti 12 – sarà chiamata ad approvare la Sezione I della Relazione prevista dall'art. 123-ter, comma 3 del TUF. Tale deliberazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF, è vincolante.

L'Assemblea degli azionisti sarà altresì chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario, sulla Sezione II della Relazione. Tale deliberazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, TUF, è non vincolante.

Si precisa che la presente Relazione è disponibile presso la sede legale della Società e sul sito internet della stessa all'indirizzo www.coimares.com.

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE

a) *Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica*

L'Assemblea degli azionisti della Società si esprime, con voto vincolante, sulla Sezione I della Relazione, che illustra la Politica di Remunerazione, e, con voto non vincolante, sulla Sezione II della Relazione.

L'Assemblea degli azionisti, inoltre:

- stabilisce i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile e i compensi dei componenti del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2402 del Codice Civile; e
- approva eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

Il Consiglio di Amministrazione della Società assicura che il sistema di remunerazione adottato dalla Società sia coerente con le strategie, gli obiettivi di lungo periodo e l'assetto di governo societario della Società.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce, al proprio interno, un Comitato per la Remunerazione composto da amministratori indipendenti, ovvero da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti;
- su proposta del Comitato per la Remunerazione, definisce, approva e rivede la Politica;
- su proposta del Comitato per la Remunerazione, determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale;
- approva la Relazione ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF e la sottopone, con cadenza annuale, all'Assemblea degli azionisti;
- con il supporto del Comitato per la Remunerazione, predispone eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari di cui all'art. 114-*bis* del TUF, e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti.

Il Collegio Sindacale è l'organo avente funzioni di vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto nonché di controllo sulla gestione; in particolare, esprime il proprio parere in merito alle remunerazioni degli amministratori.

Per il Comitato per la Remunerazione, vedasi la successiva lettera b).

b) *Intervento del Comitato per la Remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse*

Ai sensi del Regolamento del Comitato per la Remunerazione, il Comitato per la Remunerazione è composto da tre amministratori non esecutivi, tutti indipendenti. In alternativa il Comitato può essere composto da tre amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti; in tal caso il Presidente del Comitato è scelto tra gli amministratori indipendenti.

Alla Data della Relazione il Comitato per la Remunerazione è composto dagli amministratori Alessandra Stabilini quale Presidente del Comitato per la Remunerazione (amministratore non esecutivo e indipendente), Caio Massimo Capuano (amministratore non esecutivo) e Olivier Elamine (amministratore non esecutivo e indipendente).

Almeno un componente del Comitato per la Remunerazione deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi a cura del

Consiglio di Amministrazione al momento della nomina. A tal proposito si precisa che la Società, in considerazione delle qualifiche professionali e delle attività svolte in precedenza, ha ritenuto che i membri del Comitato per la Remunerazione siano in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria, e/o in materia di politiche retributive.

I membri del Comitato restano in carica per il periodo determinato di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina o, in caso di mancata determinazione, per tutto il tempo in cui tali membri rivestono la carica di amministratore. In caso di dimissioni o di cessazione di uno o più componenti dalla carica di amministratore, il Comitato viene integrato a cura del Consiglio di Amministrazione. Nel corso del mandato, il Consiglio di Amministrazione può variare la composizione del Comitato.

Il Comitato per la Remunerazione si riunisce con una frequenza adeguata ad assicurare il corretto svolgimento delle proprie funzioni e dei propri compiti.

L'eventuale documentazione relativa alle materie all'ordine del giorno è messa a disposizione dei componenti, da parte del Presidente o del segretario, se nominato, di norma contestualmente all'avviso di convocazione. La documentazione può essere altresì inviata per posta elettronica agli indirizzi indicati dai componenti del Comitato per la Remunerazione.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione sono presiedute dal Presidente o, in sua assenza o impedimento, dal membro nominato dai presenti.

Alle riunioni può partecipare il Presidente del Consiglio di Amministrazione anche ove non sia membro del Comitato. Inoltre, su invito del Comitato per la Remunerazione, per il tramite del suo Presidente, con riferimento ai singoli punti posti all'ordine del giorno, possono partecipare anche altri soggetti, inclusi altri componenti del consiglio o della struttura societaria. Il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da lui designato possono partecipare alle riunioni del Comitato per la Remunerazione. Possono partecipare anche gli altri sindaci.

Al fine di evitare possibili conflitti di interesse, in conformità con quanto previsto dalla Raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance, nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, fermi restando in ogni caso i presidi previsti dalla Procedura Parti Correlate, ove applicabile.

Per la validità delle riunioni del Comitato per la Remunerazione è necessaria la presenza della maggioranza dei suoi componenti.

Le deliberazioni sono prese a maggioranza dei voti dei presenti. Le deliberazioni del Comitato per la Remunerazione risultano da specifici verbali che vengono firmati dal soggetto che presiede la seduta e dal segretario, ove nominato.

Ai membri del Comitato spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio.

Funzioni del Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione:

- formula proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine alla definizione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società.
- valuta 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 dagli amministratori delegati; formula al consiglio di amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte o esprime pareri al consiglio di amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance; e

- assiste il Consiglio di Amministrazione nell'istruttoria per la predisposizione di un piano di successione degli amministratori esecutivi.

Il Comitato per la Remunerazione, nello svolgimento delle proprie funzioni, ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione; il Comitato per la Remunerazione definisce annualmente un *budget* di spesa che sottopone al Consiglio di Amministrazione in occasione dell'approvazione della relazione finanziaria annuale. La Società mette a disposizione del Comitato per la Remunerazione le risorse finanziarie adeguate per l'adempimento dei propri compiti nei limiti del *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione (si veda a tal proposito quanto descritto al Capitolo 6 della Relazione).

Qualora intenda avvalersi dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, il Comitato per la Remunerazione verifica preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio. Il Comitato per la Remunerazione, nell'espletamento dei propri compiti, assicura idonei collegamenti funzionali e operativi con le competenti strutture aziendali.

c) Come la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni

Il Comitato ha ricevuto dalla Società informazioni circa il compenso medio dei dipendenti e, tenuto conto delle dimensioni e della struttura organizzativa della Società nonché del settore in cui Coima Res opera, non ha ritenuto di formulare considerazioni specifiche a tale riguardo in sede di determinazione della Politica.

d) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica

Al fine della predisposizione della Politica non sono stati coinvolti esperti indipendenti.

e) Finalità perseguite con la Politica, i principi che ne sono alla base, durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla Politica da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso dell'ultima assemblea o successivamente

La Politica ha durata annuale e intende stabilire le linee guida per la determinazione delle remunerazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei componenti del Collegio Sindacale (i "**Destinatari**").

Per quanto riguarda gli Amministratori Esecutivi, la politica prevede criteri generali sulla remunerazione (eventuale), e gli altri diritti e obblighi contrattuali dei dirigenti in conformità alla raccomandazione del Codice di Autodisciplina. Al riguardo si precisa che, ad oggi, l'unico Amministratore esecutivo è l'Amministratore Delegato Manfredi Catella. La remunerazione e gli altri diritti e obblighi contrattuali dell'Amministratore Delegato sono regolati dalla scrittura privata che è stata sottoscritta prima della quotazione della società e prima della costituzione del comitato per la remunerazione ed è ancora in vigore alla data della presente relazione. Con riferimento ai paragrafi m) e o), sono stati riportati altri diritti e obblighi contrattuali che sono inclusi nel Private Agreement in essere con il CEO e che si discostano dalla politica proposta.

Inoltre, il CEO ha rinunciato alla propria remunerazione (come indicato di seguito al paragrafo m) pertanto, ad oggi e dall'IPO, non sono stati conseguentemente applicati i criteri previsti per gli amministratori esecutivi.

La presente politica non si applica a Matteo Ravà e Gabriele Bonfiglioli (ciascuno un "Key Manager" e congiuntamente a Manfredi Catella i "Key Manager"), che svolgono la loro attività per la Società in regime di distacco parziale ai sensi del Contratto di Asset Management come coordinatori rispettivamente dell'Area Mercati e Investimenti e dell'Area Portafoglio, entrambi a diretto riporto dell'Amministratore Delegato della Società, in quanto non sono considerati Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Scopo primario della Politica è quello di assicurare che la Società adotti un sistema adeguato e coerente con una *performance* sostenibile della Società nel medio-lungo periodo.

A tal fine, la Politica:

- è volta ad accrescere la trasparenza in materia di remunerazioni e la responsabilità del *management* nella gestione della Società;
- persegue la finalità di incentivare il *management* a raggiungere gli obiettivi della Società senza incoraggiare l'assunzione di rischi inadeguati e contribuendo alla sostenibilità della Società;
- prevede che la remunerazione attribuita ai Destinatari sia proporzionata al ruolo ricoperto e alle connesse responsabilità, nonché alle competenze e capacità effettivamente dimostrate;
- garantisce l'allineamento degli interessi del *management* con quelli della Società, con l'obiettivo primario di creare valore per gli azionisti della Società in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- è volta ad attrarre, motivare e trattenere persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società;
- prevede che per gli amministratori cui sono conferite deleghe gestionali o che svolgono, anche solo di fatto, funzioni attinenti alla gestione della Società, nonché per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, una parte significativa della remunerazione sia collegata alla *performance* di ciascuno;
- definisce un sistema di criteri di natura economica e non economica su cui basare il raggiungimento degli obiettivi cui è connessa l'attribuzione di una parte della remunerazione;
- stabilisce che la remunerazione degli amministratori non esecutivi sia commisurata all'impegno richiesto a ciascuno, anche in considerazione dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati.

La Società si riserva di valutare l'implementazione di ulteriori forme di incentivazione a medio-lungo periodo che, unitamente a quelle già adottate, possano assicurare la convergenza di interessi tra il *management* e la *performance* sostenibile della Società nel medio-lungo periodo.

In data 25 febbraio 2021 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la politica di remunerazione per l'esercizio 2021.

La Politica non contiene modifiche di carattere sostanziale rispetto alla politica di remunerazione relativa all'esercizio 2020 anche in considerazione del fatto che quest'ultima è stata approvata con il voto favorevole del 90,78% del capitale presente in assemblea.

f) *Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti fisse e variabili di breve e di medio-lungo periodo*

La remunerazione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è, in linea generale e salvo quanto di seguito indicato, divisa tra una componente fissa e una variabile, tra loro 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 opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa svolta.

In particolare, la remunerazione attribuita agli amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, secondo *pay mix* differenti in funzione del ruolo e delle responsabilità di ciascuno, è basata sulle seguenti componenti:

- componente fissa;
- componente variabile di breve e di lungo termine;
- *benefit*.

La Politica della Società è finalizzata ad attrarre, trattenere e motivare il *management*, ed è coerente con gli obiettivi delineati nella strategia aziendale attraverso:

- un corretto bilanciamento tra componente variabile e componente fissa;
- un adeguato collegamento della remunerazione con la *performance* individuale e della Società stessa;
- un sistema di valutazione della *performance* coerente con il profilo di rischio definito.

Componente fissa

La componente fissa della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita in base al ruolo ed è coerente con le responsabilità delegate, tenuto anche conto dell'esperienza e delle competenze richieste, oltre alla qualità del contributo espresso in relazione al raggiungimento degli obiettivi della Società, al fine di garantire adeguati livelli di equità e coerenza interna.

La componente fissa della remunerazione è sufficiente a remunerare la 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 degli obiettivi di *performance* stabiliti.

Gli incrementi relativi alla componente fissa della remunerazione vengono definiti in base ai criteri di allineamento al mercato del lavoro di riferimento, ai meriti e alla *performance* individuali.

Componente variabile

La componente variabile è strutturata con un sistema di incentivazione volto a orientare la *performance* del *top management* agli obiettivi di strategici della Società e alla creazione di valore in un orizzonte di medio lungo termine, coerentemente con il profilo di rischio definito per la Società e con la sostenibilità di quest'ultima.

Il sistema prevede per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche un limite alla componente variabile erogabile pari a circa il 50% della remunerazione complessiva.

Gli obiettivi di *performance* su cui si basano le decisioni in ordine all'attribuzione della componente variabile sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Tali obiettivi sono determinati tenendo conto della strategia della Società e comprendono sia obiettivi di natura economica, finanziaria e operativa sia obiettivi di natura non finanziaria, prevalentemente legati alla sostenibilità della Società.

La componente variabile della remunerazione potrà essere corrisposta:

- in contanti, mediante attribuzione di un importo definito sulla base del raggiungimento di obiettivi annuali definiti in conformità con la Politica;
- in strumenti finanziari, mediante attribuzione di strumenti finanziari della Società o, in ogni caso, correlati all'andamento della Società, nel rispetto delle modalità di erogazione e dei limiti previsti dalla Politica.

L'attribuzione di una componente variabile della remunerazione, ove prevista, avviene nel rispetto dei seguenti principi:

- (i) i limiti all'incidenza della componente variabile sulla fissa sono fissati *ex-ante*;
- (ii) i parametri su cui è basata la componente variabile sono ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione; si riferiscono a indicatori di *performance* anche con un orizzonte pluriennale;
- (iii) i criteri (finanziari e non) su cui è parametrata la componente variabile tengono conto dei rischi e dei risultati della Società e del singolo Destinatario;
- (iv) i criteri su cui si fondano le valutazioni per la determinazione della remunerazione variabile devono essere chiari e predeterminati;
- (v) le valutazioni sono eseguite su risultati effettivi e duraturi;
- (vi) il pagamento effettivo della componente variabile può essere annuale ovvero ripartito su un periodo di tempo pluriennale;
- (vii) la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione potrà essere differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione;
- (viii) la misura della porzione di remunerazione variabile eventualmente soggetta a differimento e la durata di tale periodo sono definite coerentemente con il *business* e la strategia della Società;
- (ix) gli eventuali strumenti corrisposti sono soggetti a meccanismi di *vesting* di durata pari ad almeno 3 anni;
- (x) gli eventuali strumenti corrisposti sono soggetti a periodi di mantenimento (*retention*) adeguati, con divieto di vendita degli stessi fino alla scadenza di tale periodo; la fissazione di un determinato periodo di mantenimento è basato su criteri adeguatamente documentati che tengono conto, ad esempio, della durata della carica ricoperta dal Destinatario, prevedendo che una porzione di tali strumenti sia mantenuta per tutta durata della carica;
- (xi) per l'Amministratore Delegato potranno essere previste intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Per quanto riguarda gli obiettivi non finanziari, se esistenti, essi sono legati principalmente al raggiungimento di obiettivi ESG coerenti con quanto previsto nella relazione di sostenibilità, nella quale la Società indica ogni anno sia gli obiettivi di breve sia quelli di lungo termine.

La componente variabile della remunerazione è attribuita dalla Società subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance* definiti sulla base di criteri relativi alla *performance* complessiva aziendale, al contributo dato dal singolo Destinatario al raggiungimento di obiettivi quantitativi e alla *performance* relativa a specifici obiettivi di natura qualitativa.

In particolare, in data 25 febbraio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha approvato lo schema relativo agli obiettivi di *performance* del CFO, come allegato sub 1, includendo obiettivi di natura economica, finanziaria, operativa, obiettivi legati alla *governance* e alla sostenibilità della Società nonché alcuni obiettivi individuali di natura qualitativa.

Infine, si ricorda che l'Amministratore Delegato e i *key manager* della Società, Gabriele Bonfiglioli e Matteo Ravà, sono beneficiari di una *management fee* prevista dall'AMA attraverso l'attribuzione degli Strumenti Finanziari che danno diritto al pagamento di un rendimento legato al *Net Asset Value* secondo la formula indicata al successivo paragrafo n).

g) *Politica seguita con riguardo ai benefit non monetari*

In aggiunta alla componente fissa e variabile, la Società prevede l'erogazione di *benefit* a favore degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come da prassi di mercato.

È prevista l'erogazione dei seguenti *benefit* la cui offerta può variare in ragione del ruolo svolto dal Destinatario:

- trattamento pensionistico complementare;
- assistenza sanitaria;
- copertura assicurativa *Directors&Officers*;
- *long term care*;
- autovettura aziendale a uso promiscuo;
- telefono cellulare;
- laptop;
- polizze assicurative.

Per tutta la durata del mandato verranno riconosciuti all'Amministratore Delegato i seguenti *benefits*:

- (i) telefono cellulare;
- (ii) *tablet* e *laptop*;
- (iii) carta di credito aziendale;
- (iv) polizze di assicurazione di cui alla lettera *m* che precede.

Agli amministratori sono riconosciute le polizze di cui alla lettera *m* che precede.

h) Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Si rinvia a quanto indicato alla precedente lettera f)

i) Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance sulla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi

Si rinvia a quanto indicato alla precedente lettera f)

j) Informazioni volte ad evidenziare il contributo della Politica, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società

Si rinvia a quanto indicato alla precedente lettera f)

k) Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back")

Si rinvia a quanto indicato alla precedente lettera f)

l) *Informazioni sulla eventuale previsione di 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*

Si rinvia a quanto indicato alla precedente lettera f)

m) *Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.*

Nel caso di cessazione dalla carica o di scioglimento del rapporto con l'Amministratore Delegato, la Società può attribuire un'indennità ovvero altri benefici, determinati in modo tale che l'ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

In occasione della cessazione della carica, ove sia prevista l'attribuzione di un'indennità, la Società rende note informazioni dettagliate al mercato mediante un comunicato. Tale comunicato comprende:

- informazioni sull'indennità e/o altri benefici, incluso il relativo ammontare, la tempistica di erogazione (distinguendo la parte corrisposta immediatamente da quella eventualmente soggetta a meccanismi di differimento) ed eventuali clausole di restituzione;
- indicazione della fattispecie che giustifica la maturazione del diritto a percepire l'indennità;
- eventuale mantenimento dei diritti connessi a piani di incentivazione monetaria o basati su strumenti finanziari;
- eventuali benefici (monetari o non monetari) successivi alla cessazione dalla carica;
- impegni di non concorrenza, descrivendone i principali contenuti;
- le informazioni in merito alla conformità dell'indennità e/o degli altri benefici alla Politica e, nel caso di difformità anche parziale, informazioni sulle procedure deliberative seguite in applicazione della disciplina Consob in materia di operazioni con parti correlate;
- indicazioni circa l'applicazione, o meno, di eventuali meccanismi che pongono vincoli o correttivi alla corresponsione dell'indennità nel caso in cui la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati, nonché circa l'eventuale formulazione di richieste di restituzione di compensi già corrisposti;
- indicazioni in merito alle procedure che sono state o saranno seguite nella sostituzione dell'amministratore.

Detto ciò, la Scrittura Privata prevede che in ogni ipotesi di cessazione di Manfredi Catella dalla carica sociale ricoperta per una delle seguenti ragioni (c.d. *Good Leaver*): (i) mancata nomina di Manfredi Catella nei termini ed alle condizioni previste nella Scrittura Privata e/o mancata conferma/ratifica degli stessi successivamente alla quotazione; ovvero (ii) cessazione dalla carica di amministratore delegato della Società al verificarsi di taluna delle ipotesi di recesso dal Contratto di *Asset Management*; ovvero (iii) mancato rinnovo per un ulteriore triennio nella carica di amministratore delegato alla naturale scadenza del primo mandato triennale e, successivamente, alla naturale scadenza del secondo mandato triennale; ovvero (iv) mancata accettazione da parte di Manfredi Catella della proposta di rinnovo dell'incarico a condizioni peggiorative rispetto a quelle applicate nel triennio precedente; ovvero (v) revoca di Manfredi Catella in assenza di una Giusta Causa di Revoca (come successivamente definita); (vi) rinuncia alla carica da parte di Manfredi Catella in presenza di una Giusta Causa di Dimissioni come successivamente definita ovvero (vii) decesso di Manfredi Catella (nel qual caso l'Indennità risarcitoria verrà corrisposta agli aventi diritto), la Società sarà obbligata a corrispondere all'amministratore delegato a titolo di risarcimento del

danno ovvero, comunque ed in ogni caso, a titolo di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione (l'“**Indennità risarcitoria**”), il maggior importo tra (a) Euro 5.000.000 e (b) 3 (tre) volte il compenso complessivo annuo (fisso più variabile) indicato da una primaria e indipendente *executive advisory firm* quale *benchmark* di mercato per il ruolo di Amministratore Delegato ricoperto in una delle principali società immobiliari quotate in Europa (quali British Land, Land Securities, Unibail Rodamco, Hammerson, Songbird Estate, Capital & Counties, Great Portland, Derwent London e Swiss Prime Site).

Per “**Giusta Causa di Dimissioni**” si intende, con riferimento a Manfredi Catella, in via esemplificativa e non esaustiva: (1) modifica non concordata dei poteri e delle deleghe attribuiti a Manfredi Catella; (2) nomina di un altro amministratore delegato in assenza dell'espresso consenso di Manfredi Catella; (3) nomina di un direttore generale in assenza dell'espresso consenso di Manfredi Catella; (4) conferimento non concordato di tutti o parte dei poteri e delle deleghe attribuiti a Manfredi Catella ad un amministratore diverso da Manfredi Catella ovvero ad un dipendente e/o consulente della Società; (5) grave infermità o impedimento dovuto a malattia o infortunio (debitamente certificati e accertati), che determinino la sostanziale inidoneità professionale di Manfredi Catella; (6) richiesta di dimissioni nei confronti di Manfredi Catella da parte della Società o dei suoi soci, anche indirettamente per iscritto, indipendentemente dall'asserita sussistenza di una Giusta Causa di Revoca – come successivamente definita - ; (7) in generale (anche per quanto non ricompreso nelle lettere che precedono) qualsiasi atto o evento qualificato come giusta causa di dimissioni ai sensi delle applicabili disposizioni di legge.

In ipotesi di contestazione da parte di Manfredi Catella della sussistenza di una giusta causa di revoca (ossia un grave e ripetuto inadempimento, doloso o gravemente colposo, del consigliere ad obblighi di legge o di statuto che sia altresì idoneo a compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia intercorrente tra il consigliere e la Società e che non consenta, pertanto, la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di amministrazione – “**Giusta Causa di Revoca**”), la Società dovrà comunque corrispondere immediatamente al consigliere 1/3 dell'Indennità risarcitoria, fermo il diritto di ripetere dal consigliere la somma corrisposta, al netto delle ritenute effettuate, incrementata dei soli interessi legali, nell'ipotesi di accertamento, con sentenza passata in giudicato, della sussistenza della Giusta Causa di Revoca e salvo il diritto del consigliere di ottenere il saldo, oltre interessi e rivalutazione, nell'ipotesi di accertamento, anche non passato in giudicato, dell'insussistenza della Giusta Causa di Revoca.

In ipotesi di contestazione da parte della Società della ricorrenza di un'ipotesi di *Good Leaver*, la Società dovrà comunque corrispondere immediatamente a Manfredi Catella (o ai suoi aventi diritto) 2/3 dell'Indennità risarcitoria, fermo il diritto di ripetere dal consigliere la somma corrisposta, al netto delle ritenute effettuate, incrementata dei soli interessi legali, nell'ipotesi di accertamento, con sentenza passata in giudicato, dell'insussistenza di un'ipotesi di *Good Leaver* e salvo il diritto di Manfredi Catella di ottenere il saldo, oltre interessi e rivalutazione, nell'ipotesi di accertamento, anche non passato in giudicato, della sussistenza di un'ipotesi di *Good Leaver*.

Ferma l'applicabilità delle previsioni contenute nel Contratto di *Asset Management*, in caso di *Good Leaver* la SGR disporrà di un'opzione call sullo strumento finanziario del consigliere per l'acquisto dello stesso al valore della Remunerazione degli Strumenti Finanziari maturata (come accertato da un valutatore indipendente terzo), mentre in caso di *Bad Leaver* (ossia, revoca del consigliere in presenza di una Giusta Causa di Revoca) la SGR disporrà di un'opzione call sullo strumento finanziario del consigliere per l'acquisto dello stesso al valore nominale.

Si segnala che in data 16 marzo 2020 Manfredi Catella, al fine di contribuire a limitare i costi interni della Società alla luce dell'attuale capitalizzazione di mercato della stessa, in linea con gli interessi degli altri azionisti di COIMA RES, non avendo obiezioni rispetto all'analisi di *benchmark* preliminare svolta dall'esperto indipendente Willis Towers Watson in merito alla remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato ai sensi della Scrittura Privata e in ragione del predetto livello di capitalizzazione, ha confermato di accettare la sospensione della rideterminazione dell'emolumento fisso annuo (“**Emolumento Fisso Annuo**”) e dell'emolumento variabile, comprensivo di remunerazione variabile annuale e pluriennale (“**Emolumento Variabile**”), previsti dalla Scrittura Privata, a partire dall'esercizio 2020 e fino al termine del primo periodo di durata del Contratto di

Asset Management (“**Primo Periodo**”), come eventualmente prorogato dalle parti. A tale riguardo, si precisa che il Contratto di *Asset Management* prevedeva inizialmente che il Primo Periodo terminasse in occasione del quinto anniversario dalla data di inizio delle negoziazioni delle azioni COIMA RES sul MTA (i.e. il 13 maggio 2021). In data 19 marzo 2020, il Consiglio di Amministrazione di Coima Res ha approvato alcune modificazioni al Contratto di *Asset Management*, tra cui l'estensione del Primo Periodo fino al 1° gennaio 2025.

La sospensione della rideterminazione dell'Emolumento Fisso Annuo e dell'Emolumento Variabile può essere interrotta da Manfredi Catella solo ed esclusivamente nel caso in cui, entro il 31 dicembre 2030 (i) il Contratto di *Asset Management* venga modificato e/o cessi per qualsiasi motivo e/o (ii) Manfredi Catella cessi di ricoprire la carica di Amministratore Delegato (anche in caso di morte, nel qual caso tale interruzione avverrà automaticamente a beneficio degli eredi di Manfredi Catella) e/o (iii) la maggioranza dei membri del Consiglio di Amministrazione della Società non sia designata da Manfredi Catella (ciascuno degli eventi sopra indicati, un “**Evento Rilevante**”). Al riguardo, si precisa che le modifiche del Contratto di *Asset Management* approvate in data 19 marzo 2020 non costituiscono un Evento Rilevante.

Qualora si verifichi un Evento Rilevante, Manfredi Catella (o, in caso di morte, i suoi eredi) avrà diritto al pagamento degli emolumenti complessivi maturati per il periodo compreso tra il 2020 e l'esercizio in cui si è verificato l'Evento Rilevante, da calcolarsi ai sensi della Scrittura Privata, come somma di Emolumento Fisso Annuo ed Emolumento Variabile. Qualora non si verifichi un Evento Rilevante entro il 31 dicembre 2030, salvo diverso accordo con la Società, Manfredi Catella non avrà diritto all'Emolumento Fisso Annuo e all'Emolumento Variabile sopra indicati. Si segnala che Manfredi Catella si è peraltro riservato di interrompere la sospensione della rideterminazione dell'Emolumento Fisso Annuo e dell'Emolumento Variabile, dandone comunicazione per iscritto al Consiglio di Amministrazione della Società, qualora la capitalizzazione di mercato di COIMA RES dovesse raggiungere un livello superiore a quello registrato in sede di IPO.

Resta ferma la rinuncia ai compensi per gli anni 2017, 2018 e 2019 ai termini e alle condizioni di cui alla comunicazione del dott. Manfredi Catella del 19 febbraio 2019.

Con riferimento al Dottor Di Gilio, si segnala che, qualora la Società dovesse recedere dal Contratto di *Asset Management*, il Dottor Di Gilio potrà esercitare, entro 30 giorni dal recesso, il diritto di veder ceduto il suo contratto di lavoro dalla Società alla SGR.

Con riferimento ai *Key Managers*, Gabriele Bonfiglioli e Matteo Ravà, che beneficiano degli Strumenti Finanziari previsti dal Contratto di *Asset Management*, (i) in caso di *Good Leaver* (i.e. qualora venga meno, in assenza di giusta causa di revoca, il rapporto di collaborazione tramite il distacco degli stessi presso la Società ai sensi di quanto previsto dal Contratto di *Asset Management*) la SGR dispone di un'opzione call sullo Strumento Finanziario di Gabriele Bonfiglioli e Matteo Ravà per l'acquisto dello stesso al valore della Remunerazione degli Strumenti Finanziari maturata (come accertato da un valutatore indipendente terzo), mentre (ii) in caso di *bad leaver* (i.e. qualora venga meno il rapporto di collaborazione tramite il distacco degli stessi presso la Società ai sensi di quanto previsto dal Contratto di *Asset Management* in presenza di un grave inadempimento, doloso o colposo, del *key manager* ad obblighi di legge o di statuto che sia altresì idoneo a compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia intercorrente tra lo stesso e la Società e che non consenta, pertanto, la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di distacco) la SGR dispone di un'opzione call sullo Strumento Finanziario di Gabriele Bonfiglioli e Matteo Ravà per l'acquisto al valore nominale pari ad Euro 0,10.

Per quanto riguarda il CFO, si evidenzia che il contratto nazionale del Commercio per i dirigenti prevede che, salva l'ipotesi di licenziamento per giusta causa, in caso di recesso da parte del datore di lavoro è dovuto al dirigente un preavviso, in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, pari a 10 mesi.

n) *Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie*

La Società stipulerà in favore dell'Amministratore Delegato le seguenti polizze:

- (i) polizza di assicurazione sulla vita;
- (ii) polizza per invalidità permanente conseguente;
- (iii) polizza per infortuni professionali ed *extra* professionali;
- (iv) polizza di assicurazione sanitaria;

A tutti gli amministratori sono riconosciute, come *benefit* una polizza assicurativa *Directors&Officers* e una polizza per responsabilità da prospetto, stipulata in relazione all'operazione di quotazione della Società.

o) *Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vicepresidente, etc.)*

All'Amministratore Delegato la Società riconosce una componente fissa di remunerazione, corrisposta in rate mensili.

Inoltre, la Scrittura Privata prevede che *“in caso di rinnovo nella carica successivamente al primo mandato triennale o qualora il Contratto di Asset Management fosse risolto per qualsivoglia ragione, l'emolumento complessivamente spettante (da intendersi quale somma di emolumento fisso annuo e forme di incentivazione variabile, ad esclusione dello Strumento Finanziario) verrà determinato nell'importo indicato quale benchmark di mercato (considerando società comparabili alla Società quali British Land, Land Securities, Unibail Rodamco, Hammerson, Songbird Estate, Capital & Counties, Great Portland, Derwent London e Swiss Prime Site) da una primaria e indipendente executive advisory firm, che terrà comunque conto delle indicazioni formulate dal Comitato Remunerazione e approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società”*. Come indicato al precedente paragrafo I), in data 16 marzo 2020 Manfredi Catella, al fine di contribuire a limitare i costi interni della Società alla luce dell'attuale capitalizzazione di mercato della stessa, in linea con gli interessi degli altri azionisti di COIMA RES, ha confermato di accettare la sospensione della rideterminazione dell'Emolumento Fisso Annuo e dell'Emolumento Variabile previsti dalla Scrittura Privata, a partire dall'esercizio 2020 e fino al termine del Primo Periodo di durata del Contratto di *Asset Management* (per ulteriori informazioni, *cfr.* il precedente paragrafo I).

I *key managers* Gabriele Bonfiglioli e Matteo Ravà, membri del Comitato Investimenti, svolgono l'attività presso la Società in regime di distacco parziale ai sensi del Contratto di *Asset Management* e, quali membri del Comitato Investimenti, ricevono dalla Società un emolumento fisso annuo lordo pari ad Euro 50.000, corrisposto in rate trimestrali, determinato in ragione dell'attività svolta a favore della Società.

L'Amministratore Delegato e i *key managers*, inoltre, sono beneficiari di una partecipazione alla *management fee* prevista dal Contratto di *Asset Management* attraverso l'attribuzione degli Strumenti Finanziari emessi dalla Società, aventi le caratteristiche di seguito indicate.

Strumenti Finanziari emessi

I Manager Manfredi Catella, Gabriele Bonfiglioli e Matteo Ravà sono beneficiari di una partecipazione alla *management fee* prevista dal Contratto di *Asset Management* attraverso gli Strumenti Finanziari emessi da COIMA RES.

In particolare, in data 6 agosto 2015 il consiglio di amministrazione dell'Emittente ha deliberato di emettere in favore di alcuni manager della Società – ossia, alla Data della Relazione, Manfredi Catella, Gabriele Bonfiglioli e Matteo Ravà (ognuno di essi “**Beneficiario**” e congiuntamente i “**Beneficiari**”) – in relazione al loro significativo contributo in fase di avvio e futuro sviluppo della Società, n. 10.000 Strumenti Finanziari aventi le caratteristiche di seguito indicate, ad un valore pari

ad Euro 0,10 ciascuno versato dai Manager all'atto della sottoscrizione. Tali Strumenti Finanziari danno diritto al pagamento di un rendimento agganciato all'andamento della Società, secondo la formula di seguito indicata, da eseguirsi anche mediante assegnazione di azioni della Società (la "**Remunerazione degli Strumenti Finanziari**"); a tal fine, in data 14 settembre 2015 l'Assemblea di COIMA RES ha deliberato di aumentare il capitale sociale a pagamento con esclusione del diritto di opzione ex art. 2441 comma 5 del Codice Civile, per un importo complessivo massimo di Euro 20.000.000 mediante emissione di nuove azioni ordinarie aventi godimento regolare riservato al pagamento del rendimento riconosciuto dagli Strumenti Finanziari. L'aumento potrà essere eseguito in via scindibile in una o più tranche nell'arco di quindici anni dalla data di efficacia della delibera di aumento del capitale ad un prezzo di sottoscrizione per ciascuna azione di nuova emissione pari alla media aritmetica dei prezzi di una azione COIMA RES rilevato sul Mercato di quotazione nel periodo compreso tra il 15 febbraio ed il 14 marzo dell'anno di riferimento in cui venga corrisposta ai titolari degli Strumenti Finanziari la Remunerazione degli Strumenti Finanziari.

Di seguito si riportano sinteticamente le caratteristiche degli Strumenti Finanziari:

(i) sono stati emessi fino a 10.000 (diecimila) Strumenti Finanziari dal valore nominale pari a Euro 0,10 (zero virgola uno); (ii) in relazione al significativo contributo dei Beneficiari in fase di avvio e futuro sviluppo della Società, l'assegnazione è avvenuta rispettivamente a favore di Manfredi Catella in data 6 agosto 2015, Matteo Ravà in data 10 agosto 2015 e Gabriele Bonfiglioli in data 11 agosto 2015, a fronte del versamento del valore nominale degli Strumenti Finanziari; (iii) la durata è di 15 anni e, alla scadenza del termine, si prevede l'emissione di nuovi strumenti finanziari; (iv) il pagamento della Remunerazione degli Strumenti Finanziari, secondo la formula descritta di seguito, è dovuto al raggiungimento dei parametri previsti nella formula di calcolo e potrà avvenire, a discrezione della Società, mediante assegnazione di azioni ordinarie della Società e/o in contanti; (v) gli Strumenti Finanziari non danno diritto al riconoscimento di diritti amministrativi; (vi) il pagamento effettivo avverrà al termine del primo periodo di riferimento di 3 anni benché il calcolo sarà annuale e successivamente a tale primo periodo il rendimento verrà corrisposto su base annuale, se maturato; (vii) gli Strumenti Finanziari sono soggetti a un periodo di lock up di 3 anni durante il quale potranno essere trasferiti, col consenso della Società, unicamente ad altri manager che potranno essere tempo per tempo individuati; (viii) il valore di mercato stimato alla data di emissione era pari ad Euro 10 per Strumento Finanziario, sulla base di una perizia appositamente predisposta da un consulente esterno che ha effettuato la valutazione prendendo in considerazione potenziali profili dei rendimenti attesi di tali strumenti sulla base di scenari probabilistici analizzati al momento della valutazione e legati ai dati prospettici ipotizzati dalla Società; (ix) gli Strumenti Finanziari sono stati sottoscritti da ciascuno degli attuali manager nelle seguenti proporzioni:

Manager	Numero Strumenti Sottoscritti	%
Gabriele Bonfiglioli	1667	16,67
Matteo Ravà	1667	16,67
Manfredi Catella	6666	66,66
Totale	10000	100,00

L'aumento di capitale sociale posto a servizio di detti Strumenti Finanziari consente l'eventuale pagamento, in tutto o in parte, della Remunerazione degli Strumenti Finanziari anche mediante azioni ordinarie dell'Emittente.

La Remunerazione degli Strumenti Finanziari è calcolata annualmente ed è pari al 60% del minimo fra:

- la somma del 10% del *Shareholder Return Outperformance* nel caso di un *Shareholder Return* in eccesso dell'8% (ossia il 10% dell'ammontare, in euro, per il quale il *Shareholder Return* è superiore ad un livello che avrebbe prodotto un *Shareholder Return* dell'8%) ed il 20% del *Shareholder Return Outperformance* nel caso di un *Shareholder Return* in eccesso del 10% (ossia il 20% dell'ammontare, in euro, per il quale il *Shareholder Return* è superiore ad un livello che avrebbe prodotto un *Shareholder Return* del 10%), pagata su base annuale,
- il 20% dell'eccesso del NAV per Azione alla fine del Periodo di Contabilizzazione (aggiustato al fine di includere i dividendi e ogni altro pagamento per Azione dichiarati in ciascun Periodo di Contabilizzazione successivo al Periodo di Riferimento e aggiustato al fine di escludere gli effetti di emissioni di Azioni nel suddetto periodo) rispetto ad un livello minimo definito *High Watermark*.

Per "*High Watermark*" si intende, rispetto ad un arco temporale illimitato, il maggiore tra: (i) il Prezzo di Emissione, e (ii) il NAV di chiusura per Azione registrato nell'ultimo Periodo durante il quale fu pagata la Remunerazione degli Strumenti Finanziari (escludendo gli effetti di ogni altra emissione di Azioni durante il Periodo considerato).

Tale remunerazione per Azione, deve essere moltiplicata per il numero di Azioni in circolazione alla fine del Periodo di Contabilizzazione, ad esclusione delle azioni emesse nello stesso Periodo di Contabilizzazione, al fine della determinazione dell'importo complessivo della Remunerazione degli Strumenti Finanziari (anche il "*Coupon*") da pagare relativamente al medesimo Periodo di Contabilizzazione.

Si segnala che, sulla base del NAV al 31 dicembre 2018, il Coupon complessivamente maturato a favore dei Beneficiari nel primo Periodo di Contabilizzazione secondo la formula sopra indicata è pari ad Euro 1.531.031. Più precisamente, il Coupon maturato a favore di Manfredi Catella è stato pari ad Euro 1.020.687, e il Coupon maturato a favore di Gabriele Bonfiglioli è stato pari ad Euro 255.172 e a favore di Matteo Ravà è stato pari ad Euro 255.172.

In data 7 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Parti Correlate, ha deliberato il pagamento del Coupon mediante azioni ordinarie della Società di nuova emissione, rivenienti dall'aumento di capitale con esclusione del diritto di opzione ex art. 2441, comma 5 cod. civ., a servizio del pagamento del Coupon, deliberato dall'Assemblea straordinaria di COIMA RES in data 14 settembre 2015.

Al riguardo, in data 3 luglio 2019, a seguito della delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 giugno 2019, ai fini del pagamento del Coupon mediante azioni ordinarie della Società di nuova emissione, è stata data parziale esecuzione al predetto aumento di capitale deliberato dall'assemblea straordinaria della Società in data 14 settembre 2015. In virtù di tale parziale esecuzione dell'aumento di capitale, sono state emesse n. 99.558 nuove azioni ordinarie della Società prive del valore nominale, ad un prezzo di emissione, calcolato sulla base della media aritmetica dei prezzi di un'azione COIMA RES rilevati sul MTA nel periodo compreso tra il 15 febbraio e il 14 marzo u.s., pari a Euro 7,908.

L'emissione è suddivisa a favore dei Beneficiari come segue:

- n. 66.372,00 azioni in favore di Manfredi Catella, pari al 66,66% del totale;
- n. 16.593,00 azioni in favore di Matteo Ravà, pari al 16,67% del totale;
- n. 16.593,00 azioni in favore di Matteo Ravà, pari al 16,67% del totale.

Con riferimento all'esercizio 2020, si segnala sulla base del NAV al 31 dicembre 2020 non è maturato il Coupon degli Strumenti Finanziari.

Il consiglio di amministrazione dell'Emittente ha inoltre facoltà di procedere all'individuazione di eventuali ulteriori dipendenti cui assegnare gli Strumenti Finanziari e riservare una o più *tranche* del sopra descritto aumento di capitale. Tale assegnazione sarà valutata ai sensi e nel rispetto della Procedura Parti Correlate e del Regolamento Parti Correlate, ove applicabili.

DEFINIZIONI

- **Periodo di Contabilizzazione:** periodo che decorre dalla data dell'Ammissione al 31 dicembre dell'anno di Ammissione, ed in seguito, ogni periodo di 12 mesi, ciascuno dei quali ha inizio al termine del Periodo di Contabilizzazione precedente e finisce ogni anno alla mezzanotte del 31 dicembre.
- **Ammissione:** ammissione allo scambio di azioni ordinarie della Società sul segmento MTA di Borsa Italiana.
- **NAV Lordo Iniziale:** ammontare uguale al numero di Azioni esistenti all'Ammissione moltiplicate per il Prezzo di Emissione.
- **NAV di Fine Periodo:** valore pari alla differenza tra il totale degli attivi iscritti a bilancio della Società ed il totale delle passività iscritte a bilancio della Società alla data di chiusura del bilancio di esercizio;
- **Relevant High Watermark:** rispetto ad un arco temporale illimitato, il maggiore tra: (i) il Prezzo di Emissione, e (ii) il NAV di chiusura per Azione registrato nell'ultimo Periodo Contabile durante il quale è stata pagata la Remunerazione degli Strumenti Finanziari (escludendo gli effetti di ogni altra emissione di Azioni durante il Periodo considerato).
- **Prezzo di Emissione:** prezzo di emissione per Azione della Società all'Ammissione.
- **Periodo di Riferimento:** il più recente Periodo di Contabilizzazione nel quale la Remunerazione degli Strumenti Finanziari è stata pagata.
- **Shareholder Return:** rispetto a ciascun Periodo di Contabilizzazione, la somma della variazione del NAV per Azione durante il Periodo di Contabilizzazione (escludendo gli effetti di ogni altra emissione di Azioni durante il Periodo di Contabilizzazione) e del totale dei dividendi per Azione e di qualsiasi altro corrispettivo pagati nel Periodo di Contabilizzazione (considerando la tempistica del pagamento di tali dividendi e corrispettivi).
- **Shareholder Return Outperformance:** l'ammontare, in euro, per il quale lo Shareholder Return è superiore ad un livello che avrebbe prodotto un determinato *Shareholder Return* (nel caso di COIMA RES l'8% o il 10%, in base allo scenario considerato).

Al termine di ogni esercizio, a seguito dell'approvazione del bilancio annuale relativo all'esercizio di riferimento, la Società calolerà il Coupon annuale pagabile, su base pro-rata, a ciascun *Manager*.

La Remunerazione degli Strumenti Finanziari sarà pagata al termine del primo periodo di riferimento di 3 anni e successivamente a tale primo periodo su base annuale, se maturata. Il pagamento avverrà tramite emissione di azioni della Società o, nel caso in cui fossero state assegnate tutte le azioni riservate al pagamento della Remunerazione degli Strumenti Finanziari e/o la Società non disponesse più di un basket di azioni (ad esempio, azioni proprie) utilizzabili a tal fine, la Società sottoporrà ad una assemblea l'adozione delle deliberazioni necessarie per effettuare il pagamento della Remunerazione degli Strumenti Finanziari in azioni e, ove le stesse non risultassero sufficienti ad adempiere a tutti gli obblighi di pagamento, il pagamento avverrà in contanti. La Società è comunque tenuta al pagamento della Remunerazione degli Strumenti Finanziari al verificarsi dei presupposti di cui alla formula di calcolo sopra riportata.

Si riporta di seguito un esempio teorico di calcolo annuale e di assegnazione della Remunerazione degli Strumenti Finanziari agli amministratori assegnatari degli Strumenti Finanziari sulla base dei parametri sopra riportati:

Esempio Calcolo Remunerazione degli Strumenti Finanziari		Anno 1	Anno 2	Anno 3	Anno 4	Anno 5
	NAV Inizio Periodo	100,0	104,5	98,8	107,2	110,4
	NAV Fine Periodo	104,5	98,8	107,2	110,4	114,9
	Crescita NAV	4,5	(5,7)	8,4	3,2	4,5
	Dividendi pagati nell'anno	4,0	3,8	4,0	4,3	4,4

Total Shareholder Return	8,5	(1,9)	12,4	7,5	8,9
Shareholder Return (%)	8,5%	(1,8%)	12,6%	7,0%	8,1%
Rendimento soglia sul NAV (8%)	8,0	8,4	7,9	8,6	8,8
Rendimento soglia sul NAV (10%)	10,0	10,5	9,9	10,7	11,0
Rendimenti in eccesso (tra 8% e 10%)	0,5	-	2,0	-	0,1
Rendimenti in eccesso (sopra 10%)	-	-	2,5	-	-
High Watermark	100,0	104,5	104,5	107,2	107,2
NAV Fine Periodo + Dividendi Pagati fino ultima Remunerazione degli Strumenti Finanziari	108,5	102,6	115,0	114,7	123,6
Outperformance vs High Watermark	8,5	-	10,5	7,5	16,4
Remunerazione degli Strumenti Finanziari, tra il minore di:					
- 10% del Rendimento in eccesso sopra 8% e 10% + il 20% del Rendimento in eccesso sopra al 10%	0,05	-	0,70	-	0,01
- 20% dell'Outperformance vs High Watermark	1,70	-	2,10	1,50	3,28
Promote	0,05	-	0,70	-	0,01
Catella	0,02	-	0,28	-	0,004
Ravà	0,005	-	0,07	-	0,001
Bonfiglioli	0,005	-	0,07	-	0,001

Come precedentemente indicato, in data 14 settembre 2015 l'Assemblea di COIMA RES ha deliberato di aumentare il capitale sociale a pagamento con esclusione del diritto di opzione ex art. 2441 comma 5 del Codice Civile, per un importo complessivo massimo di Euro 20.000.000 mediante emissione di nuove azioni ordinarie aventi godimento regolare riservato al pagamento del rendimento riconosciuto dagli Strumenti Finanziari. Qualora l'importo fosse eccedente a tale valore, l'Emittente dovrebbe alternativamente: (i) deliberare un nuovo aumento di capitale al servizio di tale pagamento dovuto; (ii) corrispondere per cassa tale pagamento. Tale aumento sarà valutato ai sensi e nel rispetto della Procedura Parti Correlate e del Regolamento Parti Correlate.

Nel caso di pagamento in azioni del *Coupon*, il numero delle predette azioni sarà determinato dividendo il valore del *Coupon* per la media del valore di mercato delle azioni ordinarie dell'Emittente nel periodo 15 febbraio - 14 marzo dell'esercizio in corso.

Con riferimento agli Strumenti Finanziari, si segnala che l'obbligo di lock-up previsto per un periodo di 3 anni successivi alla data di sottoscrizione è scaduto nel mese di agosto 2018 e, pertanto, alla Data della Relazione gli Strumenti finanziari sono liberamente trasferibili, salvo quanto di seguito indicato.

In caso di *Good Leaver* dei Beneficiari, la SGR disporrà di un'opzione call sugli Strumenti Finanziari per l'acquisto degli stessi al valore della Remunerazione degli Strumenti Finanziari maturata (come accertato da un valutatore indipendente terzo). In tal modo, da un lato, al Beneficiario sarà riconosciuta la Remunerazione degli Strumenti Finanziari maturata alla data dell'interruzione del rapporto di lavoro; dall'altro, attesa l'interruzione del rapporto di lavoro, la SGR potrà riacquistare gli

Strumenti Finanziari e mantenerli in proprio o assegnarli ad altro Beneficiario. Tale operazione sarà valutata ai sensi e nel rispetto della Procedura Parti Correlate e del Regolamento Parti Correlate.

In caso di *Bad Leaver*, la SGR disporrà di un'opzione call sugli Strumenti Finanziari per l'acquisto dello stesso al valore nominale e, conseguentemente, il Beneficiario non avrà diritto a ricevere la Remunerazione degli Strumenti Finanziari.

Inoltre:

- (i) laddove la Società dovesse recedere dal Contratto di *Asset Management* stipulato con la SGR per dolo o colpa grave della SGR stessa (accertato con sentenza passata in giudicato), la SIIQ disporrà di un'opzione call sugli Strumenti Finanziari per l'acquisto dello stesso al valore nominale pari ad Euro 0,10 (zero virgola uno);
- (ii) laddove la Società dovesse recedere dal Contratto di *Asset Management* stipulato con la SGR per cause diverse da quelle sub (i), su richiesta della SGR il Beneficiario avrà l'obbligo di esercitare nei confronti della SIIQ un'opzione put sugli Strumenti Finanziari al valore della Remunerazione degli Strumenti Finanziari maturata (come accertato da un valutatore indipendente terzo);
- (iii) in caso di recesso dal Contratto di *Asset Management* da parte della SGR per una qualsiasi delle ragioni indicate nel Contratto di *Asset Management*, su richiesta della SGR il Beneficiario avrà l'obbligo di esercitare nei confronti della SIIQ un'opzione put sugli Strumenti Finanziari al valore della Remunerazione degli Strumenti Finanziari maturata (come accertato da un valutatore indipendente terzo).

Amministratori non esecutivi

La remunerazione degli amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società. Gli amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Si precisa che in data 11 giugno 2020 l'Assemblea della Società ha deliberato di stabilire (i) in Euro 150.000 il compenso complessivo annuo del Presidente del Consiglio di Amministrazione (inclusivo dell'eventuale emolumento per la partecipazione ad uno o più comitati interni); e (ii) in Euro 240.000 il compenso complessivo annuo del nominando Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del codice civile, da ripartire tra i suoi componenti in conformità alla deliberazione da assumersi dal Consiglio medesimo. Tali compensi non includono la ulteriore remunerazione dell'Amministratore Delegato e la remunerazione dei consiglieri per la partecipazione ai Comitati interni che verranno stabilite dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale

Il Consiglio di Amministrazione in data 11 giugno 2020 ha deliberato di determinare in Euro 30.000 lordi il compenso fisso annuo per ciascun Amministratore e di determinare in Euro 10.000 lordi il compenso fisso annuo per ciascun Amministratore - ad eccezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione - per la partecipazione ad uno o più Comitati interni.

p) Indicazione circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società

La Politica è stata predisposta dalla Società senza utilizzare la politica di remunerazione di altre società come riferimento.

q) Elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate, eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, la Società può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali per tali intendendosi solamente le

situazioni in cui la deroga alla Politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la sua capacità di stare sul mercato.

La Politica può essere derogata con riguardo ai seguenti elementi:

- le componenti fisse e variabili della remunerazione dei soggetti destinatari della Politica, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il peso attribuito a ciascuna di tali componenti nell'ambito della retribuzione complessiva, gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento le componenti variabili sono subordinate, i relativi termini di maturazione nonché la previsione di componenti della remunerazione basate su azioni;
- la previsione di eventuali *bonus* o emolumenti di natura straordinaria;
- la previsione e/o l'entità di trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, fermo restando quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

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

Politica in materia di remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

La remunerazione prevista per la carica di membro del Collegio Sindacale non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa.

In particolare, ai sensi dell'art. 2402 del Codice Civile e dell'art. 29 dello Statuto, la remunerazione dei sindaci è determinata dall'Assemblea degli azionisti.

In data 12 aprile 2018 la Società ha deliberato di stabilire che l'emolumento complessivo annuo del Collegio Sindacale fosse determinato nella misura prevista dalle tariffe professionali.

In particolare, l'emolumento annuo per ciascun membro effettivo del Collegio Sindacale è pari ad Euro 30.000 lordi, mentre per il Presidente del Collegio Sindacale è pari ad Euro 45.000 lordi.

Si evidenzia che il Collegio Sindacale della Società, negli orientamenti agli azionisti sul rinnovo del Collegio Sindacale, ha indicato che, in considerazione delle attività svolte e dei relativi impegni in termini di tempo dedicato e in base alla valutazione dei compensi normalmente corrisposti per Società di dimensioni e complessità analoghe a Coima Res, l'attuale compenso del Collegio sindacale risulta adeguato.

SEZIONE II

La presente sezione è articolata in due parti e:

- illustra nominativamente i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché, in forma aggregata, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la loro remunerazione, evidenziandone la conformità con la Politica di Remunerazione descritta nella Sezione I della presente Relazione e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della società;
- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2020 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate.

PRIMA PARTE

Consiglio di Amministrazione

In data 11 giugno 2020 l'Assemblea della Società ha deliberato di stabilire (i) in Euro 150.000 il compenso complessivo annuo del Presidente del Consiglio di Amministrazione (inclusivo dell'eventuale emolumento per la partecipazione ad uno o più comitati interni); e (ii) in Euro 240.000 il compenso complessivo annuo del nominando Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, primo comma, del Codice Civile da ripartire tra i suoi componenti in conformità alla deliberazione da assumersi dal Consiglio medesimo. Tali compensi non includono la ulteriore remunerazione dell'Amministratore Delegato e la remunerazione dei consiglieri per la partecipazione ai Comitati interni che verranno stabilite dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale

Il Consiglio di Amministrazione in data 11 giugno 2020 ha deliberato di determinare in Euro 30.000 lordi il compenso fisso annuo per ciascun Amministratore e di determinare in Euro 10.000 lordi il compenso fisso annuo per ciascun Amministratore - ad eccezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione - per la partecipazione ad uno o più Comitati interni.

Con riferimento a quanto previsto dalla Scrittura Privata, si ricorda che in data 16 marzo 2020 Manfredi Catella, al fine di contribuire a limitare i costi interni della Società alla luce dell'attuale capitalizzazione di mercato della stessa, in linea con gli interessi degli altri azionisti di COIMA RES, non avendo obiezioni rispetto all'analisi di benchmark preliminare svolta dall'esperto indipendente Willis Towers Watson in merito alla remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato ai sensi della Scrittura Privata e in ragione del predetto livello di capitalizzazione, ha confermato di accettare la sospensione della rideterminazione Emolumento Fisso Annuo e dell'Emolumento Variabile previsti dalla Scrittura Privata, a partire dall'esercizio 2020 e fino al termine del Primo Periodo di durata del Contratto di Asset Management. Per maggiori informazioni, si veda sopra Sezione I, lett. m).

In data 11 giugno 2020, il Consiglio di Amministrazione, in considerazione del fatto che i presupposti della rinuncia dell'Amministratore Delegato non sono venuti meno, ha proposto che la Società corrisponda una somma pari ad Euro 70.000 lordi annui a Manfredi Catella quale remunerazione aggiuntiva per la carica di Amministratore Delegato.

In data 27 luglio 2020, il Comitato Remunerazione ha espresso parere favorevole alla proposta del Consiglio di Amministrazione.

Si evidenzia che sulla base di quanto previsto dal Contratto di *Asset Management*, nel caso in cui Manfredi Catella ricopra la carica di Amministratore Delegato e sia l'azionista di maggioranza di COIMA SGR S.p.A., a partire dal quarto anno di durata del Contratto il compenso fisso annuo di Manfredi Catella sarà dedotto dalla commissione di *asset management* pagata alla SGR, fino a un limite massimo di Euro 110.000 annui.

Fatto salvo per quanto di seguito indicato, non esistono accordi con gli Amministratori che prevedono benefici non monetari o la corresponsione di indennità in ipotesi di scioglimento anticipato del rapporto ai sensi dell'art.123-*bis* del TUF.

Polizza ed Indennità risarcitoria

In forza della Scrittura Privata stipulata tra la Società, la SGR e Manfredi Catella, Gabriele Bonfiglioli e Matteo Ravà per tutta la durata del relativo mandato Manfredi Catella, Gabriele Bonfiglioli e Matteo Ravà avranno diritto come *benefit*, ad una polizza assicurativa per la responsabilità civile relativa al mandato e agli atti compiuti nell'esercizio dello stesso, il cui premio annuo sarà di importo unitario non inferiore ad Euro 10.000; inoltre il solo Manfredi Catella:

- (a) come ulteriore *benefit*, è previsto abbia:
 - (i) telefono cellulare e relativa SIM card, con traffico illimitato;
 - (ii) *tablet* e *pc* portatile;
 - (iii) carta di credito aziendale;
 - (iv) stipula di una polizza di assicurazione sulla vita (quindi a copertura del caso di decesso) il cui indennizzo sia pari ad Euro 1.500.000;
 - (v) stipula di una polizza per invalidità permanente conseguente a malattia il cui indennizzo sia pari ad Euro 1.000.000;
 - (vi) stipula di una polizza per infortuni professionali ed extra professionali, il cui indennizzo sia pari ad Euro 2.000.000 per il caso di morte e ad Euro 2.500.000 per il caso di invalidità permanente;
 - (vii) stipula di una polizza di assicurazione sanitaria a favore suo e della sua famiglia, il cui premio annuo sia di importo unitario non inferiore ad Euro 10.000 (diecimila/00); e
- (b) il pagamento della Indennità risarcitoria per la cessazione del rapporto di amministrazione, in ipotesi di *good leaver*.

A tutti gli amministratori sono riconosciute, come *benefit* una polizza assicurativa *Directors&Officers* e una polizza per responsabilità da prospetto, stipulata in relazione all'operazione di quotazione della Società.

Strumenti Finanziari sottoscritti dai Manager

Ai Manager Manfredi Catella, Gabriele Bonfiglioli e Matteo Ravà è stata riconosciuta una specifica incentivazione attraverso l'assegnazione a questi ultimi degli Strumenti Finanziari emessi da COIMA RES, per la cui descrizione dettagliata si rinvia alla Sezione I, lett. (n) della presente Relazione.

Collegio sindacale

In data 12 aprile 2018 la Società ha deliberato di stabilire che l'emolumento complessivo annuo del Collegio Sindacale fosse determinato nella misura prevista dalle tariffe professionali.

In particolare, l'emolumento annuo per ciascun membro effettivo del Collegio Sindacale è pari ad Euro 30.000 lordi, mentre per il Presidente del Collegio Sindacale è pari ad Euro 45.000 lordi.

Non esistono accordi con i Sindaci che prevedono la corresponsione di indennità in ipotesi di scioglimento anticipato del rapporto ai sensi dell'art.123-*bis* del TUF.

Principali dirigenti

Il Dottor Di Gilio ha diritto a percepire quale integrale corrispettivo delle sue prestazioni una retribuzione annua lorda pari ad Euro 152.380 suddivisa in 14 mensilità. Oltre a detto compenso, potrà altresì essere corrisposto al Dottor Di Gilio un compenso annuo di natura variabile pari a circa il 50% della retribuzione annua complessiva ("**Bonus Variabile Annuo**"). La remunerazione variabile del dott. Di Gilio è pari a circa un terzo della remunerazione complessiva.

Al Dottor Di Gilio sono altresì attribuiti *benefit*, tra i quali, un'autovettura aziendale nonché una polizza integrativa di copertura delle spese sanitarie rimborsate dal FASDAC e una polizza di copertura rischio vita ed invalidità permanente. Qualora la Società dovesse recedere dal Contratto di *Asset Management* il dottor Di Gilio potrà esercitare il diritto di veder ceduto il suo contratto di lavoro dalla Società alla SGR.

In particolare, in data 25 febbraio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha approvato lo schema relativo agli obiettivi di *performance* del CFO così come riportato in allegato sub I.

In merito alla componente variabile riconosciuta al CFO si evidenzia l'esito del raggiungimento degli obiettivi:

	Obiettivi globali di performance e risultati qualitativi	Note	Raggiungimento
1	Leadership	In grado di ascoltare e prendere decisioni in modo tempestivo Guida efficace del team verso il raggiungimento di obiettivi condivisi Delega di responsabilità in misura adeguata al potenziale dei dipendenti Incarnazione dei valori aziendali	Obiettivo raggiunto
2	Management, Team Work	Costruire un team efficace, tecnicamente competente ed emotivamente coeso, incoraggiando il contributo di tutti, dando spazio al talento individuale e intervenendo in prima istanza in caso di criticità/conflitti	Obiettivo raggiunto
3	Tecnici	Solide competenze tecniche che lo rendono un punto di riferimento all'interno dell'azienda Trasferimento di competenze a colleghi meno esperti	Obiettivo raggiunto
4	Execution	Tradurre gli orientamenti strategici dell'azienda in piani d'azione concreti Guidare l'attuazione del cambiamento mantenendo un atteggiamento costruttivo e adattando le proprie strategie quando le circostanze lo richiedono e guidando il team in questo senso	Obiettivo raggiunto
5	Comunicazione	Presentare in modo sintetico ed efficace, sia in forma orale che scritta, sia in lingua madre che in inglese Fare un uso appropriato degli strumenti forniti dall'azienda	Obiettivo raggiunto

	Key objectives - (Target 5, min 3)	Note	Raggiungimento
--	---	-------------	-----------------------

1	Razionalizzazione della struttura dei fondi partecipati da COIMA RES	Completare il processo di razionalizzazione della struttura degli investimenti di COIMA RES entro il 2° trimestre 2020, guidando anche il processo di rifinanziamento complessivo del portafoglio immobiliare	Presentato piano di collassamento strutture
2	Rinegoziazione degli accordi esistenti	Supportare il Comitato Parti Correlate in relazione alla rinegoziazione degli accordi esistenti con le parti correlate in modo corretto e tempestivo con l'obiettivo di ridurre ulteriormente la base dei costi.	Rinnovo dell'Asset management agreement firmato il 31 March 2020
3	Implementazione dell'Enterprise Datawarehouse	Completare la fase 1 dell'implementazione dell'Enterprise Datawarehouse entro il 2° trimestre 2020 e pianificare le fasi successive raccogliendo opportunamente i requisiti dalle varie unità aziendali	EDW live dal mese di ottobre 2020
4	Mantenere (e, se possibile, migliorare) gli alti standard di qualità all'interno dell'azienda	Mantenere il premio EPRA Gold Award per il reporting Assicurare costantemente, nel ruolo di dirigente preposto alla redazione delle informazioni finanziarie, l'accuratezza e l'affidabilità del sistema contabile Preparare in modo efficiente le riunioni del CdA e supportare il Presidente e il CEO per migliorare al massimo il livello di governance di CRES	Ottenuto EPRA Gold Award nel mese di settembre 2020
5	Support ai Comitati della Società	Supportare tutte le attività delle commissioni interne principalmente in termini di programmazione delle riunioni (in accordo con ogni singolo Presidente), preparazione di tutti i documenti di supporto e ogni ulteriore attività richiesta dai Presidenti.	Supporto prestato in linea con le aspettative
6	Codice di Corporate Governance 2020	Supporto al Presidente del consiglio di amministrazione nell'attuazione delle raccomandazioni contenute nel nuovo codice di autoregolamentazione al fine di essere pienamente conforme entro l'inizio del 2021.	Presentato piano di lavoro nel dicembre 2020
7	Sostenibilità	Supportare l'amministratore delegato nell'implementazione di pratiche concrete di sostenibilità all'interno dell'azienda, aiutando l'azienda a raggiungere gli obiettivi fissati per l'anno 2020 nel rapporto di sostenibilità	Obiettivi di sostenibilità 2020 impostati

In merito alle remunerazioni totale medie, si evidenzia quanto sotto:

	Ruolo	2020	2019
Massimo Capuano ¹	Presidente CdA	140.000	150.000

¹ La minore retribuzione del 2020 deriva dalla rinuncia fatta a favore di donazioni fatte dalla Società ad enti impegnati nella lotta contro la diffusione dell'epidemia da COVID-19.

Manfredi Catella ¹	Amministratore Delegato	20.000	110.000
Feras – Abdulaziz Al Naama	Vice Presidente	40.000	40.000
Olivier Elamine ¹	Amministratore Indipendente	10.000	40.000
Luciano Gabriel ¹	Amministratore Indipendente	30.000	40.000
Alessandra Stabilini	Amministratore Indipendente	41.600	41.600
Agostino Ardisson	Amministratore Indipendente	10.000	40.000
Ariela Caglio	Amministratore Indipendente	30.000	30.000
Antonella Centra	Amministratore Indipendente	30.000	30.000
Paola Bruno	Amministratore Indipendente	22.013	-
Massimo Laconca	Presidente Collegio Sindacale	46.800	46.800
Milena Livio	Membro del Collegio Sindacale	31.200	31.200
Marco Lori	Membro del Collegio Sindacale	40.560	40.560
Matteo Ravà ¹	Key Manager	40.000	50.000
Gabriele Bonfiglioli ¹	Key Manager	40.000	50.000
CFO		233.636	223.054

Nei due anni in esame la Società ha raggiunto i seguenti risultati operativi:

	2020	2019
Net operating Income	40,3 M	33,4 M
Epra Earnings per azione	0.49	0.39
Funds from operations per azione (FFO)	0.67	0.49
NAV per azione	12.34	12.19
Dividendi distribuiti per azione	0.30	0.30
EBITDA	31,5 M	23,5 M

La remunerazione annua lorda media dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente è stata mediamente pari, nel corso degli esercizi 2019 e 2020, ad Euro 145 mila.

SECONDA PARTE

Tabelle

TABELLA 1

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTI 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 e a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Caio Massimo Capuano	Presidente del Consiglio di Amministrazione	1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2020	Approvazione e bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020									

(I) Compensi nella società che redige il bilancio				140.000	-				140.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				140.000					140.000		
Manfredi Catella	Amministratore Delegato	1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2020	Approvazione e bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.190	1.810				20.000	583.942	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				18.190	1.810				20.000	583.942	
Feras Abdulaziz Al- Naama	Vicepresident e – amministratore e indipendente	1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000	10.000				40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				30.000	10.000				40.000		

Ariela Caglio	Amministratore	1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000						30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				30.000						30.000		
Alessandra Stabilini	Amministratore indipendente	1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				31.200	10.400					41.600		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				31.200	10.400					41.600		
Agostino Ardisone	Amministratore indipendente	1° gennaio 2020 - 8 marzo 2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019									

(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.500	2.500					10.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				7.500	2.500					10.000		
Paola Bruno	Amministratore e indipendente	11 giugno 2020 – 31 dicembre 2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.510	5.503					22.013		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				16.510	5.503					22.013		
Antonella Centra	Amministratore e indipendente	1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000						30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				30.000						30.000		

Olivier Elamine	Amministratore indipendente	1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.500	2.500					10.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				7.500	2.500					10.000		
Luciano Gabriel	Amministratore indipendente	1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.500	7.500					30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				22.500	7.500					30.000		

Massimo Laconca	Presidente del Collegio Sindacale	1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				46.800						46.800		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				46.800						46.800		
Milena Livio	Sindaco effettivo	1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2020	Approvazione bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				31.200						31.200		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				31.200						31.200		
Marco Lori	Sindaco effettivo	1° gennaio 2020 – 31	Approvazione bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020									

		dicem bre 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			31.200					9.360	40.560		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale			31.200					9.360	40.560		
Dirigenti con responsabilità à strategiche	CFO	N/A	N/A								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			153.636		69.000		8.493		222.636		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale			153.636		69.000		8.493		222.636		

TABELLA 2

PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

A	B	(1)	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
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Manfredi Catella	Amministratore Delegato												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (6)	6.666 Strumento	66.660									583.942

	agos to 2015)	finanzia rio										
(II) Compensi da controllate e collegate	N/A											
(III) Totale		6.666 Strume nto finanzia rio	66.660									583.942
Gabriele Bonfiglioli		Key manag er										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Pian o A (6 agos to 2015)	1.667 Strume nto finanzia rio	16.670									146.029
(II) Compensi da controllate e collegate	N/A											
(III) Totale		1.667 Strume nto	16.670									146.029

		finanziario										
Matteo Ravà		Key manager										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (6 agosto 2015)	1.667 Strumento finanziario	16.670									146.029
(II) Compensi da controllate e collegate	N/A											
(III) Totale		1.667 Strumento finanziario	16.670									146.029

TABELLA 3

**PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI
CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
N. 1 dirigente con responsabilità strategiche			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
		Bonus di performance annuale 2020	95.238						
		Bonus di performance annuale 2019					69.000		
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A							
(III) Totale			95.238				69.000		

TABELLA 4**PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Manfredi Catella	Amministratore Delegato	COIMA RES S.p.A. SIIQ	99.515	31.695		131.210
Manfredi Catella (per il tramite di COIMA SGR S.p.A.)	Amministratore Delegato	COIMA RES S.p.A. SIIQ	242.440			242.440
Manfredi Catella (per il tramite di COIMA S.r.l.)	Amministratore Delegato	COIMA RES S.p.A. SIIQ	21.600			21.600
Olivier Elamine	Amministratore Indipendente	COIMA RES S.p.A. SIIQ	4.000			4.000
Luciano Gabriel	Amministratore Indipendente	COIMA RES S.p.A. SIIQ	20.000			20.000
Gabriele Bonfiglioli	Key manager	COIMA RES S.p.A. SIIQ	22.593	77.789		100.382
Matteo Ravà	Key manager	COIMA RES S.p.A. SIIQ	16.593	595		17.188

TABELLA 5**PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Fulvio Di Gilio	Dirigente Preposto	COIMA RES S.p.A. SIIQ	1.417	3.100		4.517

ALLEGATO I

Obiettivi di performance CFO

La componente variabile della remunerazione del CFO è attribuita dalla Società subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance* definiti sulla base di criteri relativi alla performance complessiva aziendale, al contributo dato dal CFO su alcuni obiettivi quantitativi di performance e su alcuni obiettivi qualitativi di performance. Si allega di seguito il dettaglio dei suddetti obiettivi:

	Parametri di performance	Note	Peso % rispetto al compenso variabile complessivo
1	Leadership	Focus anche in prospettiva di sviluppo del ruolo	12,5
2	Management, Team Work	Focus in particolare per responsabilità business per automazione del dato	12,5
3	Technical		7,5
4	Execution		5
5	Communication	Anche rispetto a 1) sopra	12,5
Totale			50

	Key objectives	Note	Peso % rispetto al compenso variabile complessivo
1	Coordinamento del programma di automazione del dato		10
2	Responsabilità per i finanziamenti ed in particolare per lo sviluppo di soluzioni anche coerenti con obiettivi ESG.		10
3	Contributo attivo allo sviluppo del business		10
4	Definizione e implementazione di uno standard reporting best in practices comparabile al migliore benchmarking di mercato per ciascun target e integrazione di tutta la reportistica ESG		10
5	Raggiungimento obiettivi ESG e Digitali		10
Totale			50