



## Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

(ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 e succ. modif. e redatta in conformità a quanto previsto dall'art. 84-*quater* della delibera Consob n. 11971/1999 e succ. modif. e al relativo Allegato 3A, Schema 7-*bis* e Schema 7-*ter*)

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la "**Relazione**") è stata predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato, (il "**Testo Unico della Finanza**" o anche "**TUF**") e in conformità al disposto di cui all'art. 84-*quater* del regolamento adottato con Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, introdotto con la successiva Delibera Consob n. 18094 del 23 dicembre 2011 (il "**Regolamento Emittenti**").

La presente Relazione si compone di due Sezioni.

Nella Sezione I, denominata "Politica della Società in materia di remunerazione", sono illustrate la Politica di remunerazione per il 2021 (la "**Politica di remunerazione 2021**" o "**Politica**") e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa. La Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2021 su proposta del Comitato Nomina e Remunerazione (il "**Comitato**") istituito ai sensi del Codice di Autodisciplina delle società quotate (il "**Codice di Autodisciplina**"). La Politica è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea annuale degli Azionisti.

Nella Sezione II, "Relazione sui compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio 2020" sono rappresentate e illustrate le singole voci che compongono la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche come corrisposta a tali soggetti da Isagro e dalle società da quest'ultima controllate, nel corso dell'esercizio 2020. La Sezione II è sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea annuale degli Azionisti.

La seconda sezione fornisce, nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, nonché in forma aggregata, per i Dirigenti con responsabilità strategiche, ove presenti:

- a) 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 conformità con la Politica di remunerazione 2020;
- b) un prospetto dei compensi corrisposti nell'esercizio 2020 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da Isagro e dalle società dalla stessa controllate o alla stessa collegate;
- c) le partecipazioni detenute nella Società.

\* \* \*



## **SEZIONE I**

### **POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE<sup>1</sup>**

#### **Premessa**

La Politica generale in materia di remunerazione per l'esercizio 2021 ("**Politica di remunerazione**") definisce le linee guida alle quali si attiene Isagro S.p.A. ("**Isagro**" o "**Società**") ai fini della determinazione delle prassi retributive degli organi di amministrazione e di controllo nonché (se presenti) dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società nonché ai fini del monitoraggio dell'applicazione di tali prassi.

La Politica di remunerazione è redatta in applicazione delle raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A., al quale Isagro aderisce.

La presente Politica di remunerazione non si discosta in maniera significativa dai criteri seguiti per la remunerazione degli amministratori nell'esercizio 2020.

#### **1.1. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della politica delle remunerazioni**

La Politica di remunerazione approvata in data 14 marzo 2013 è stata successivamente aggiornata e incorporata nella Relazione sulla remunerazione ed approvata, su proposta del comitato per le nomine e la remunerazione, dal consiglio di amministrazione di Isagro S.p.A. nella seduta del 16 marzo 2021 e verrà sottoposta all'assemblea annuale degli azionisti.

Il Collegio Sindacale vigila sulla coerente applicazione della Politica di remunerazione.

La società di Revisione verifica l'avvenuta predisposizione della seconda sezione della Relazione sulla politica di remunerazione.

#### **1.2. Composizione, competenze e regole di funzionamento del comitato nomine e remunerazione**

L'aggiornamento della Politica di remunerazione è stato approvato dal consiglio di amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione (qui di seguito il "Comitato"), che è attualmente composto da tre amministratori indipendenti, Angelo Zaccari (Presidente del comitato stesso), Enrica Ghia e Giuseppe Persano Adorno. La sua composizione risponde alle disposizioni di cui al principio 6.P.3 del Codice di Autodisciplina delle società quotate.

Il Comitato è investito del compito di formulare al consiglio di amministrazione proposte in tema di:

- determinazione degli obiettivi di performance al cui raggiungimento è collegata la componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi;

---

<sup>1</sup> Si precisa che alla data di pubblicazione della presente Relazione ai fini della prossima assemblea degli azionisti della Società:

- è qualificato Amministratore esecutivo il Presidente e Amministratore Delegato di Isagro S.p.A. attualmente in carica. Il Vice Presidente di Isagro S.p.A. non riveste un ruolo esecutivo a far tempo dal 1° ottobre 2020;
- nella struttura organizzativa di Isagro non sono presenti Dirigenti con responsabilità strategiche secondo la definizione prevista dal Principio IAS 24.

- valutazione, sulla base dei risultati dell'esercizio, del raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati e determinazione dell'ammontare della remunerazione variabile degli amministratori esecutivi;
- attribuzione di eventuali premi speciali destinati ad amministratori;
- eventuali indennità per la cessazione anticipata del rapporto con amministratori esecutivi.

Il Comitato si riunisce su iniziativa del suo presidente e delibera a maggioranza dei voti (in caso di parità prevale il voto di chi presiede la riunione) e comunica al consiglio di amministrazione con formale documento scritto le delibere adottate. Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal consiglio di amministrazione.

Alle riunioni del Comitato possono partecipare soggetti che non ne sono membri, inclusi altri componenti del Consiglio o membri del Collegio Sindacale o manager dell'organizzazione aziendale dell'emittente, su invito del Comitato stesso, con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno.

### **1.3. Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti della Società**

Nella determinazione della Politica di Remunerazione si è tenuto conto dei compensi e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società, e, in particolare, il criterio per la definizione del pacchetto economico, che è parametrato:

- (i) alla specializzazione professionale;
- (ii) al ruolo organizzativo ricoperto; e
- (iii) alle responsabilità,

mira, tra l'altro, a determinare le remunerazioni dei componenti degli organi sociali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in modo armonico e coerente con le condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando di generare situazioni di squilibrio ingiustificato.

### **1.4. Esperti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni**

Nella predisposizione dell'aggiornamento della Politica di remunerazione, come pure nella individuazione degli obiettivi di performance ai quali è correlata l'assegnazione delle componenti variabili di remunerazione, la Società non si è avvalsa di consulenti esterni.

### **1.5. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base, durata ed eventuali cambiamenti rispetto alla politica da ultimo sottoposta all'Assemblea degli Azionisti**

La remunerazione persegue i seguenti obiettivi:

- attrarre, trattenere e motivare un management dotato di elevate qualità professionali;
- contribuire alla strategia aziendale e al mantenimento della sostenibilità della Società in un orizzonte di medio-lungo periodo, promuovendo la creazione di valore per la Società e per gli azionisti;
- allineare gli interessi del management e degli azionisti.

Le finalità e i principi sopra descritti sono stati perseguiti dalla Società anche negli esercizi precedenti.



La durata della presente Politica è annuale.

Si segnala che la Politica, rispetto alla versione approvata, all'unanimità dei presenti, dall'Assemblea degli Azionisti del 19 giugno 2020, è stata oggetto di revisione da parte della Società esclusivamente al fine di recepire le modifiche normative e regolamentari apportate, in particolare, all'art. 123-ter del TUF, all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e all'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

#### **1.6. 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 variabili di breve e di medio-lungo periodo**

##### *Consiglio di amministrazione*

I componenti del consiglio di amministrazione sono remunerati con un compenso fisso annuo, il cui ammontare è commisurato all'impegno loro richiesto e non risulta legato ai risultati economici della Società; tale ammontare viene maggiorato per i consiglieri investiti di particolari cariche o che partecipano ai comitati costituiti all'interno del consiglio (comitato controllo, rischi e sostenibilità, comitato nomine e remunerazione; per il comitato degli amministratori indipendenti non è previsto un compenso aggiuntivo) o che rivestono la qualifica di *Lead Independent Director*, in considerazione del maggior impegno loro richiesto. Le eventuali spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico vengono rimborsate a piè di lista e previa presentazione dei documenti giustificativi della spesa.

##### *Amministratori esecutivi*

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è determinata secondo le migliori pratiche seguite per incarichi analoghi da società presenti nel medesimo settore in cui opera Isagro S.p.A. ed è composta:

- i) da una componente fissa annuale, pari al 65% del pacchetto retributivo complessivo, determinata in misura significativa e tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui infra;
- ii) da una componente variabile, su base annuale, pari al 35% del pacchetto retributivo complessivo, correlata al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati. Tali obiettivi sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per la Società e per gli azionisti;
- iii) da *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali e la stipula di polizze assicurative "*Directors & Officers*" nonché per infortuni professionali ed extraprofessionali.

A partire dall'esercizio 2021, è stato previsto l'inserimento nei contratti con gli Amministratori esecutivi di una clausola in base alla quale viene espressamente riconosciuto il diritto della Società di richiedere la restituzione della remunerazione variabile (o di trattenere somme oggetto di differimento) ove la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati (*clawback clause*).

È altresì previsto che l'erogazione di una parte significativa della componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi sia differita, a scopo di *retention*. Tale previsione non si applica, tuttavia, agli Amministratori esecutivi che siano, direttamente o indirettamente, azionisti rilevanti o di controllo della Società.

### *Dirigenti con responsabilità strategiche*

Alla data di pubblicazione della presente Relazione, il ruolo di Direttore Generale – General Manager è vacante e non vi sono dirigenti qualificabili come dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dello IAS 24. In caso di nomina, nel corso dell'esercizio, di tali figure manageriali, ad esse si applicheranno principi equivalenti a quelli previsti per gli amministratori esecutivi.

### **1.7. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

Tutti gli Amministratori usufruiscono di una copertura assicurativa "*Directors & Officers*".

Agli Amministratori esecutivi possono essere riconosciuti *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali e la stipula di polizze assicurative per infortuni professionali ed extraprofessionali.

### **1.8. Descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e del legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione**

Gli obiettivi di performance al cui raggiungimento è correlata la corresponsione della componente variabile sono determinati e comunicati a ciascun interessato all'inizio di ogni esercizio e sono coerenti con gli obiettivi strategici ed economici definiti sulla base del Budget annuale. A ciascun obiettivo viene attribuito uno specifico peso e vengono individuati tre diversi livelli di risultato cui sono correlate diverse quantificazioni della componente variabile.

Per ogni esercizio vengono stabiliti obiettivi di performance volti a incentivare la creazione di valore per l'impresa, tali da determinare anche il finanziamento dei premi stessi, nonché, in caso di condizioni di mercato non favorevoli, a contenere le perdite garantendo, nel contempo, la continuità delle operazioni aziendali e il consolidamento del posizionamento competitivo della Società.

Relativamente all'esercizio 2020, tenuto conto che la Società stava attraversando una fase di transizione che la vedeva impegnata nel processo (tuttora in corso) di definizione di un nuovo modello di business e del correlato nuovo assetto organizzativo, si era ritenuto di non procedere con l'assegnazione degli obiettivi di performance che determinano la componente variabile della remunerazione.

Relativamente all'esercizio 2021, posto che il processo di ridefinizione del modello di business si trova in uno stato avanzato di attuazione, si è ritenuto di reintrodurre la componente variabile di remunerazione per gli amministratori esecutivi e per i dirigenti con responsabilità strategiche.

La corresponsione della componente variabile della remunerazione per l'esercizio 2021 sarà parametrata al raggiungimento di alcuni obiettivi di performance che fanno riferimento al raggiungimento di determinati livelli di EBITDA (non adjusted), e Posizione Finanziaria Netta e al leverage ratio debt/equity nonché al raggiungimento di un obiettivo non finanziario, individuato in relazione alla gestione della struttura organizzativa, alla gestione della qualità, continuità e tempestività dei flussi di informazione verso il Consiglio di Amministrazione. Tali parametri sono stati considerati adeguati ad incentivare il management al raggiungimento dei risultati attesi nell'esercizio di riferimento sulla base del Budget annuale.

Dopo l'approvazione della presente Relazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti, Il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del

Collegio Sindacale, definirà l'ammontare della componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi e approverà i parametri per la definizione dell'importo effettivo dei bonus monetari, tenendo conto di opportuni "pesi" percentuali per ciascuno degli obiettivi di performance come sopra definiti. A consuntivo, il Consiglio di Amministrazione, sempre su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, accerterà l'effettivo raggiungimento, totale o parziale, degli obiettivi assegnati e determinerà l'ammontare dei bonus monetari da liquidare agli Amministratori esecutivi.

L'ammontare della componente variabile della remunerazione di eventuali dirigenti con responsabilità strategiche nonché i parametri per la definizione dell'importo effettivo dei bonus monetari da assegnare agli stessi saranno definiti dall'Amministratore Delegato tenendo conto degli obiettivi di performance indicati nella presente Politica.

### **1.9. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione**

Considerata la analitica e chiara determinazione e descrizione degli obiettivi di performance cui è legata la corresponsione delle componenti variabili, come descritta nel paragrafo 1.8, non si rende necessario l'utilizzo di particolari criteri per la loro valutazione. A consuntivo i risultati raggiunti nel periodo di riferimento saranno confrontati con gli obiettivi assegnati (in relazione al peso e al livello di risultato attribuito) e di conseguenza verrà determinato l'esatto ammontare delle componenti variabili.

### **1.10. Informazioni volte ad evidenziare il contributo della Politica di remunerazione, in particolare della Politica in materia di componenti variabili, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine della società e alla sostenibilità**

A giudizio degli Amministratori, la Politica delle remunerazioni adottata fino all'esercizio 2019 era coerente con il perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo.

La Politica delle remunerazioni degli amministratori esecutivi per l'esercizio 2020, perseguendo l'obiettivo a breve termine di mantenere la sostenibilità della Società durante il processo di ridefinizione del modello di business e del correlato nuovo assetto organizzativo, non prevedeva l'assegnazione di obiettivi di performance per la maturazione della componente variabile, considerando la componente fissa adeguata a remunerarne la prestazione.

Per l'esercizio 2021, essendo stato in gran parte realizzato il processo di ridefinizione del modello di business e la correlata riorganizzazione della Società, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha deciso di reintrodurre una componente variabile di remunerazione, come indicato al paragrafo 1.8.

Uno degli obiettivi di performance stabiliti dal Consiglio di Amministrazione è stato individuato in relazione alla gestione della struttura organizzativa, alla gestione della qualità, continuità e tempestività dei flussi di informazione verso il Consiglio di Amministrazione. Tale elemento, nell'opinione degli Amministratori, contribuisce al perseguimento del successo sostenibile della Società.

### **1.11. 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***

Non sono attualmente previsti sistemi di pagamento differito.



**1.12. 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**

Non sono attualmente previsti sistemi di incentivazione basati su strumenti finanziari.

**1.13. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società**

Per gli Amministratori esecutivi può essere prevista una indennità in caso di cessazione anticipata del rapporto o per suo mancato rinnovo. Tale indennità non può essere superiore a 2 (due) anni di remunerazione e non sarà comunque corrisposta qualora la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

**1.14. Coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

Per gli Amministratori sono previste coperture assicurative per gli infortuni professionali ed extra professionali.

**1.15. 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, vice presidente, etc.)**

Non è prevista una particolare politica di remunerazione per gli amministratori indipendenti in quanto tali, il cui compenso è stabilito in misura uguale a quello degli altri amministratori non esecutivi.

Il consiglio di amministrazione ha fissato, nella riunione del 10 maggio 2018, un compenso annuo lordo pari ad euro 5.000,00 per i componenti del comitato controllo, rischi e sostenibilità (euro 7.500,00 per il Presidente di tale comitato), un compenso annuo lordo pari ad euro 2.000,00 per i componenti del comitato nomine e remunerazione (euro 3.000,00 per il Presidente di tale comitato) e un compenso annuo lordo pari ad euro 5.000,00 per il *Lead Independent Director*.

**1.16. Informazioni sull'eventuale *benchmarking* con le politiche retributive di altre società**

I pacchetti retributivi assegnati agli Amministratori esecutivi sono stati determinati anche tenendo conto dei livelli retributivi riconosciuti ad analoghe figure all'interno di società quotate di medio-piccole dimensioni operanti nel settore industriale.

Nel corso dell'esercizio 2020, il Comitato Nominazione e Remunerazione ha acquisito da una primaria società di consulenza un'analisi di *benchmarking* al fine di individuare il livello e la composizione del pacchetto retributivo riconosciuto al Presidente e al Vice Presidente non esecutivo in società quotate (non finanziarie) aventi caratteristiche comparabili con quelle di Isagro.

A tal fine, è stato individuato un *peer group* composto da n. 17 società, la cui comparabilità con Isagro è stata valutata mediante una combinazione dei seguenti criteri:

- tipologia di business / mercato del lavoro;

- appartenenza al segmento Star della Borsa Italiana;
- livello di internazionalizzazione;
- struttura dell'azionariato;
- valutazione dei principali dati economico finanziari (capitalizzazione di mercato, ricavi, numero di dipendenti).

L'esito dell'analisi di *benchmarking* di cui sopra è stato tenuto presente nella presente Politica ai fini della definizione del *mix* tra componente fissa e componente variabile della remunerazione, come indicato al paragrafo 1.6.

L'analisi di *benchmarking* ha altresì evidenziato come l'attuale pacchetto retributivo complessivo del Presidente e Amministratore Delegato sia superiore di circa il 7% rispetto al valore mediano dei *comparables* (+9% se si utilizza un pacchetto dei *comparables* che include anche un Incentivo Variabile di Lungo termine). Il Consiglio di Amministrazione, nel prendere atto di tale comparazione, ha deliberato – con l'astensione di tutti i membri del Comitato Nomine e Remunerazione – di lasciare invariato il pacchetto retributivo del Presidente e Amministratore Delegato sino al rinnovo del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti prevista per il 27 aprile 2021, tenuto conto che lo stesso è conforme alla politica di remunerazione in vigore e che per l'esercizio 2020 non era prevista la componente variabile.

### 1.17 Deroghe per casi eccezionali

Nel caso di circostanze eccezionali, come definite ai sensi dell'art. 123-ter del TUF (*i.e.* 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 capacità di stare sul mercato), quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'esigenza di incentivare (o premiare) la conclusione di accordi commerciali e/o alleanze strategiche che abbiano l'effetto di rafforzare il posizionamento competitivo di Isagro e/o di assicurare la continuità e lo sviluppo dell'attività produttiva e del livello occupazionale in un orizzonte di medio-lungo periodo, la Società può valutare l'opportunità di derogare alla presente Politica, trovando applicazione, in tal caso, le disposizioni della procedura adottata da Isagro in materia di operazioni con parti correlate.

Tali deroghe possono riguardare, tra l'altro, l'attribuzione di un *bonus* (in sostituzione o in aggiunta a quello già previsto dalla Politica) connessa a obiettivi di *performance* diversi da quelli di cui alla presente Politica e/o sulla base di parametri diversi da quelli individuati *ex ante* dal Consiglio di Amministrazione.

## 2. Compensi dei componenti del Collegio sindacale

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale della Società è rappresentata solo dalla componente fissa (determinata sulla base del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività di competenza) e non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società. I Sindaci non sono beneficiari di piani basati su strumenti finanziari.

## 3. Piano di *Restricted Shares* e *Performance Shares* 2018-2021 (il "Piano") adottato nel 2018

Si ricorda che in data 24 aprile 2018 l'Assemblea degli azionisti di Isagro ha approvato il Piano di *retention* e *incentive* a lungo termine denominato "*Piano di Restricted Shares e Performance Shares 2018-2021*", avente ad oggetto l'assegnazione gratuita di Azioni Sviluppo al top management di Isagro. Per tutte le informazioni in merito al Piano si rimanda a quanto riportato nella Relazione sulla Remunerazione predisposta nel 2018,





disponibile insieme agli altri documenti qui sopra citati sul sito internet della Società <https://www.isagro.com/governance/assemblea-azionisti/2018/index.html>.

Si precisa che il Direttore Generale – General Manager, unico dirigente con responsabilità strategiche beneficiario del Piano, avendo cessato il rapporto di lavoro prima del 31 dicembre 2019, non ha maturato il diritto all’assegnazione gratuita di Azioni Sviluppo (come anche riportato nel relativo comunicato stampa emesso dalla Società in data 14 novembre 2019).

\* \* \* \* \*

## **SEZIONE II**

### **RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE NELL'ESERCIZIO 2020**

La Sezione II, articolata in due Parti, illustra nominativamente i compensi riconosciuti, con riferimento all'esercizio 2020, ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché, ove presenti, ai direttori generali della Società e, nei casi previsti dalla vigente normativa anche regolamentare, agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Nell'esercizio 2020, l'organigramma della Società non prevedeva la presenza di direttori generali né di altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Nella Parte prima della Sezione II è fornita una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo.

Nella Parte seconda della Sezione II sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2020, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, ai predetti soggetti, nonché le partecipazioni detenute nella Società da tali soggetti.

#### **a) PRIMA PARTE**

##### **1.1. Voci che compongono la remunerazione**

L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2018 in numero pari a 9 (nove) componenti, per la durata di 3 (tre) esercizi e, quindi, sino alla data di approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2020.

Nel corso della seduta del 24 aprile 2018, l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato di determinare in Euro 20.000,00 il compenso annuo per ciascuno degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti.

Con riferimento ai comitati endoconsiliari, si evidenzia che ai Consiglieri che ne fanno parte sono stati attribuiti – con apposita delibera consiliare, approvata dal collegio sindacale – gli emolumenti dettagliati di seguito nella Tabella 1, aggiuntivi rispetto a quanto percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione. Gli importi sono differenziati, a seconda dei casi, avuto riguardo alla qualifica di membro o alla funzione di presidenza eventualmente svolta in ciascun comitato. In dette ipotesi, l'incremento dell'emolumento è volto a remunerare le attività aggiuntive richieste dalla partecipazione alle (o dal coordinamento delle) attività dei comitati. Nella Tabella 1 è altresì evidenziata la remunerazione aggiuntiva riconosciuta al Lead Independent Director.

Gli emolumenti per la carica di Presidente e Amministratore Delegato e per la carica di Vice Presidente sono definiti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

Relativamente all'esercizio 2020, conformemente a quanto previsto dalla Politica di remunerazione per il 2020, si è ritenuto di non procedere con l'assegnazione al Presidente e Amministratore Delegato di una componente variabile della remunerazione, tenuto conto che la Società stava attraversando una fase di transizione (tuttora in corso) che la vedeva impegnata nel processo di ridefinizione di un nuovo modello di business, strategicamente orientato a non proseguire con le attività di Discovery e Sviluppo di molecole di origine

chimica focalizzando i progetti di crescita di Isagro nel business delle Biosolutions anche attraverso dismissioni di alcuni asset aziendali. Tale processo ha avuto inizio nel dicembre 2019 con la cessione della controllata indiana Isagro Asia Private Limited ed è proseguito nel corso del 2020 con la cessione degli asset relativi alla molecola Fluindapyr.

Con riferimento al Collegio sindacale, l'Assemblea degli Azionisti, tenutasi il 30 aprile 2019, nel nominare il Collegio sindacale (che resterà in carica sino alla data dell'Assemblea che approverà il Bilancio 2021) ha determinato – per ciascun anno e sino alla scadenza dell'incarico – in Euro 20.000,00 il compenso lordo annuo dei Sindaci effettivi e in Euro 30.000,00 il compenso annuo lordo del Presidente del Collegio sindacale.

### 1.2. Attribuzione di indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro

Nel corso dell'esercizio 2020 non sono stati attribuiti indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

### 1.3. Deroche applicate alla Politica

Nel corso dell'esercizio 2020 non sono state applicate deroghe alla Politica.

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

Nel corso dell'esercizio 2020 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile.

### 1.5. Variazione della retribuzione e informazioni di confronto

Di seguito è illustrata la variazione percentuale annuale della remunerazione totale dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale (si omette la variazione rilevata nell'esercizio immediatamente successivo alla nomina in quanto non significativa):

(variazioni percentuali)	2020	2019	2018	2017	2016
Basile Giorgio	0	0	0	0	0
Basile Maurizio	-8	44	4	0	0
Basile Riccardo	0	0	0	0	0
Bonetti Roberto (*)	0				
Ghia Enrica (**)	0	0	0		
Lazzeretti Silvia (*)	0				
Logli Marcella (*)	0				
Persano Adorno Giuseppe (*)	0				
Rauhe Erwin (*)	0				
Zaccari Angelo (*)	0				
Zambon Margherita (*)	0				
Cassader Roberto (***)					
Baroffio Silvia (***)					
Cova Filippo (**)	-14	-22	0		

(\*) Data di prima assunzione della carica 24/04/2018 (\*\*) Data di prima assunzione della carica 28/04/2016 (\*\*\*) Data di prima assunzione della carica 30/04/2019.



#### **1.6. Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla presente Sezione II dell'esercizio precedente**

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 19 giugno 2020 ha approvato la Sezione II della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2019 con n. 14.127.851 voti favorevoli (100% dei presenti).

Milano, 16 marzo 2021

per il Consiglio di Amministrazione di Isagro S.p.A.  
*F.to il Presidente Giorgio Basile*



Caldera Park - Via Caldera, 21 - 20153 Milano - Italia  
Tel. 02 40901.1 - Fax 02 40901.287 - e-mail: isagro@isagro.com - www.isagro.com

Allegato 3A - SCHEMA 7-bis

**Relazione sulla remunerazione - I allegato**

**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche. (valori espressi in euro)**

(I) Compensi nella società che redige il bilancio - ISAGRO SPA												
(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Consiglio di Amministrazione</b>												
Giorgio BASILE	Presidente e C.E.O.	01/01-31/12/2020	aprile 2021	500.000,00	-	-	-	3.707,28	-	503.707,28	-	-
Maurizio BASILE	Vice Presidente	01/01-31/12/2020	aprile 2021	82.500,00	-	-	-	163,35	-	82.663,35	-	-
Riccardo BASILE	Amministratore	01/01-31/12/2020	aprile 2021	20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
Enrica Maria GHIA	Amministratore Indipendente	01/01-31/12/2020	aprile 2021	20.000,00	7000 (*)	-	-	-	-	27.000,00	-	-
Marcella LOGLI	Amministratore	01/01-31/12/2020	aprile 2021	20.000,00	7.500,00 (**)	-	-	-	-	27.500,00	-	-
Margherita ZAMBON	Amministratore	01/01-31/12/2020	aprile 2021	20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
Roberto BONETTI	Amministratore	01/01-31/12/2020	aprile 2021	20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
Erwin Paul RAUHE	Amministratore Indipendente	01/01-31/12/2020	aprile 2021	20.000,00	5.000,00 (***)	-	-	-	-	25.000,00	-	-
Giuseppe PERSANO ADORNO	Amministratore Indipendente	01/01-31/12/2020	aprile 2021	20.000,00	7.000,00 (****)	-	-	-	-	27.000,00	-	-
Silvia LAZZERETTI	Amministratore Indipendente	01/01-31/12/2020	aprile 2021	20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
Angelo ZACCARI	Amministratore Indipendente	01/01-31/12/2020	aprile 2021	20.000,00	3.000,00 (*****)	-	-	-	-	23.000,00	-	-
<b>totale</b>				<b>762.500,00</b>	<b>29.500,00</b>			<b>3.870,63</b>	<b>0,00</b>	<b>795.870,63</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

<b>Collegio Sindacale</b>												
Roberto Cassader	Presidente	01/01 - 31/12/2020	30 aprile 2021	30.000,00	-	-	-	-	-	30.000,00	-	-
Filippo Maria Cova	Sindaco Effettivo	01/01 - 31/12/2020	30 aprile 2021	20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
Silvia Baroffio	Sindaco Effettivo	01/01-31/12/2020	30 aprile 2021	20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
<b>totale</b>				<b>70.000,00</b>				<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>70.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>(I) Totale</b>				<b>832.500,00</b>	<b>29.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>3.870,63</b>	<b>0,00</b>	<b>865.870,63</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
				0,00				0,00	0,00	0,00		0,00
<b>(II) Compensi da controllate: -----</b>												
<b>(II) Totale</b>				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>(III) Totale</b>				<b>832.500,00</b>	<b>29.500,00</b>			<b>3.870,63</b>	<b>0,00</b>	<b>865.870,63</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(\*) di cui: 5.000 quale membro del comitato controllo, rischi e sostenibilità e 2.000 quale membro del comitato nomine e remunerazioni.

(\*\*) quale presidente del comitato controllo, rischi e sostenibilità).

(\*\*\*) quale Lead Independent Director

(\*\*\*\*) di cui 2.000 quale membro del comitato nomine e remunerazione e 5.000 quale membro del comitato controllo, rischi e sostenibilità.

(\*\*\*\*\*) quale Presidente del comitato nomine e remunerazione.

Relazione sulla remunerazione – II allegato

**TABELLA 3B:**

*Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.*

*(valori espressi in euro)*

**ISAGRO S.p.A.**

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno 2020			Bonus di anni precedenti	Altri bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento		
Giorgio BASILE	Presidente e C.E.O.	2020	0	non assegnato il Piano per il 2020	2020	0 (*)	-
Maurizio BASILE	Vice Presidente	2020	0	non assegnato il Piano per il 2020	2020	0 (*)	-
<b>Compensi da controllate e collegate: -</b>							

(\*) Compenso relativo al piano di incentivi dell'esercizio 2019, erogato nel corso dell'anno 2020.  
(per quanto erogato negli anni precedenti si rimanda alla Tabella 3B pubblicata nel 2020)

**TABELLA 1+2: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e del direttore generale.**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (AL 31.12.2019)		NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ANNO 2020		NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ANNO 2019		NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2019	
			Azioni ordinarie	Azioni Sviluppo	Azioni ordinarie	Azioni Sviluppo	Azioni ordinarie	Azioni Sviluppo	Azioni ordinarie	Azioni Sviluppo
<b>Giorgio Basile</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	601.881	0	0	0	0	0	601.881 <sup>2</sup>
<b>Maurizio Basile</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Riccardo Basile</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	1.125.715	0	0	0	0	0	1.125.715
<b>Roberto Bonetti</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Silvia Lazzeretti</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Margherita Zambon</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Enrica Maria Ghia</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Giuseppe Persano Adorno</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Marcella Logli</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Erwin Rauhe</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Angelo Zaccari</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0

<sup>2</sup> di cui: 351.790 in cointestazione con la coniuge M.C. Filippini Battistelli.



<b>Roberto Cassader *</b>	Sindaco Eff.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Silvia Baroffio *</b>	Sindaco Eff.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Filippo Cova</b>	Sindaco eff.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Marco Giuliani *</b>	Sindaco suppl.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Sonia Peron *</b>	Sindaco suppl.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0

(\*) *In carica dal 30 aprile 2019.*

(\*\*) *In carica fino al 30 aprile 2019.*