



MECAER | AVIATION | GROUP

Via per Arona n. 46, 28021 – Borgomanero (NO)

Capitale Sociale € 13.138.000,00 i.v.

C.F./P. Iva/Registro Imprese di Novara 01415510039

www.mecaer.com

**RELAZIONE
SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE**



SOMMARIO

• Finalità e principi generali	pag. 3
• Soggetti coinvolti nel processo di remunerazione (Governance del processo)	pag. 3
• Componenti della remunerazione	pag. 4
- Retribuzione fissa	pag. 4
- Retribuzione variabile	pag. 4
- Benefits	pag. 5
- Indennità in caso di cessazione del rapporto di lavoro	pag. 6
- Patti di non concorrenza	pag. 6
• Destinatari delle Politiche	pag. 6
• Posizionamento retributivo e Pay-Mix	pag. 6



1. FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI

Le politiche di remunerazione e incentivazione sono uno strumento fondamentale a sostegno delle strategie del Gruppo.

Sono finalizzate ad attrarre, motivare e trattenere le persone, creando senso di identità e sviluppando una cultura legata alla performance e al merito.

I principi chiave sono:

PRINCIPI	CRITERI
EQUITA' E COERENZA	<ul style="list-style-type: none">➤ Pacchetti retributivi bilanciati in base a ruolo, responsabilità, competenze e capacità dimostrate;➤ Approccio coerente nei diversi Paesi/business/funzioni.
ALLINEAMENTO ALLE STRATEGIE AZIENDALI	<ul style="list-style-type: none">➤ Sistemi strutturati di incentivazione, legati al raggiungimento di risultati di Gruppo sostenibili;➤ Definizione degli obiettivi individuali al fine di mantenere un livello di performance sostenibile in termini di risultati e di rischi assunti.
COMPETITIVITA'	<ul style="list-style-type: none">➤ Analisi costante delle prassi retributive dei peer e delle tendenze generali del mercato;➤ Livelli di compenso competitivo in termini di valore e articolazione dello stesso;➤ Allineamento con la strategia e la direzione aziendale.
VALORIZZAZIONE DEL MERITO E PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none">➤ Retribuzione variabile basata su performance, differenziazione e selettività;➤ Stretto collegamento tra remunerazione e risultati di Gruppo;➤ Retribuzione, nelle diverse componenti intesa come un fattore chiave per la motivazione, la retention e l'allineamento agli obiettivi organizzativi.
GOVERNANCE E COMPLIANCE	<ul style="list-style-type: none">➤ Governance trasparente;➤ Linee guida sulla remunerazione coerenti con le prassi nazionali/internazionali e con i valori del Gruppo.

2. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE (GOVERNANCE DEL PROCESSO)

Sistemi e regole di Governance sono finalizzati ad assicurare chiarezza, trasparenza ed efficacia nella definizione e gestione delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

I principali attori del processo sono:

- l'Assemblea degli Azionisti;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato Nomine e Remunerazioni.



L'**Assemblea degli Azionisti**, su proposta del Consiglio di Amministrazione e sentito il Comitato per le Nomine e Remunerazioni determina un importo complessivo massimo, comprensivo di un determinato ammontare e di gettoni di presenza a beneficio dei membri del Consiglio di Amministrazione.

Il **Consiglio di Amministrazione**, su proposta del Comitato per le Nomine e Rimunerazioni e udito il parere preventivo del Collegio Sindacale determina, entro l'importo suindicato, il compenso spettante agli amministratori investiti di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, in coerenza con il budget, definisce il piano di incentivazione rivolto a:

- Amministratori esecutivi;
- Dirigenti apicali (AD e Direttori di Divisione)
- Altri Dirigenti con responsabilità strategiche;
- Risorse manageriali con responsabilità di funzioni o progetti.

Al **Comitato Nomine e Remunerazioni** sono affidate funzioni istruttorie e propositive anche con riferimento alla determinazione dei compensi e dei criteri di retribuzione nell'ambito delle Società controllate, al fine di favorire criteri omogenei a livello di Gruppo.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, è composto da almeno due amministratori non esecutivi e/o indipendenti.

La durata del mandato conferito ai membri del Comitato coincide con la durata in carica dell'Organo Amministrativo, la cui cessazione anticipata – per qualsiasi causa – determina l'immediata decadenza del Comitato. Il Consiglio di Amministrazione può revocare in qualsiasi momento l'incarico conferito ai membri del Comitato.

Alle riunioni del Comitato partecipa di diritto il Presidente del Collegio Sindacale.

Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazioni in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il ruolo di segretario del Comitato è svolto dal responsabile della Direzione Risorse Umane, alla quale Direzione è delegata la attuazione delle proposte formulate dal Comitato una volta approvate dal Consiglio di Amministrazione.

3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

3.1 Retribuzione fissa

E' definita sulla base del ruolo organizzativo svolto ed in funzione di principi di valorizzazione delle competenze e del merito.

Nello specifico vengono tenuti in considerazione i seguenti parametri:

- gli obiettivi e le responsabilità assegnate al ruolo ricoperto;
- i benchmark retributivi di riferimento, con particolare attenzione alle professionalità a maggiore rischio di mercato, al settore di business ed al contesto di riferimento;
- il grado di copertura del ruolo da parte della persona in termini di livelli di prestazione e competenze dimostrate;
- il potenziale di crescita per le professionalità più rilevanti e le competenze critiche di più difficile reperibilità sul mercato del lavoro;
- l'esperienza maturata ed il percorso di carriera sviluppato.

3.2 Retribuzione variabile

La componente variabile della remunerazione si basa principalmente sulla misurazione della performance, che avviene su orizzonti temporali annuali e/o pluriennali.

L'obiettivo è di coinvolgere ed orientare le persone verso le strategie aziendali, riconoscendo il valore dei contributi individuali e di squadra.



Per garantire una più diretta correlazione tra risultati aziendali e premi erogati viene adottato una condizione di accesso ("gate") ed un sistema di obiettivi aziendali a livello di Gruppo e di singola azienda, la cui misurazione è correlata a indicatori economici e patrimoniali.

Nell'ambito della retribuzione variabile basata sulla performance si distinguono:

- il sistema di incentivazione di breve termine (MBO annuale)
La componente variabile di breve termine, può assumere fino al 40 per cento, salvo diversa indicazione da parte del Comitato Nomine e Remunerazioni, della retribuzione annua fissa lorda (RAL), può essere riconosciuta in quota parte in caso di raggiungimento solo parziale degli obiettivi, collettivi od individuali. È liquidata nel mese successivo a quello di approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti del bilancio relativo all'esercizio cui gli obiettivi sono relativi.
La componente variabile annua è legata ad un piano di incentivazione (MBO). Tale piano prevede la definizione di obiettivi comuni (ad es. EBITDA di Gruppo, considerato come principale indicatore della performance economica del Gruppo, Flusso di Cassa Operativo, Fatturato che solitamente costituiscono anche condizione di accesso) e di obiettivi individuali, quantificabili e misurabili, sia di natura economico-finanziaria, che tecnico-produttivi.
La struttura del Piano di incentivazione di breve termine è definita dal CdA, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni.
- il sistema di incentivazione di medio-lungo termine per le posizioni apicali
Nel sistema di incentivazione, componenti variabili di lungo termine costituiscono una linea di futura evoluzione della policy di Gruppo in funzione della elevata capacità di identificazione e fidelizzazione che possono generare e sono riservate all'Amministratore Delegato, ai Direttori di Divisione e ad altre funzioni apicali.
- il premio aziendale di risultato
E' correlato a componenti di produttività e redditività dell'esercizio. Condizioni e criteri applicativi vengono definiti annualmente nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale. Riguarda operai, impiegati e quadri che non partecipano alla policy MBO.
- altri riconoscimenti una tantum
Inoltre, a completamento della componente variabile della remunerazione, è prevista la possibilità di riconoscere, a fronte di prestazioni eccellenti ed in ottica di motivazione e "retention", erogazioni Una Tantum, in coerenza con i principi di selettività e di merito e in linea con i costi previsti a budget.

3.3 Benefits (benefici non monetari)

Rientrano nel sistema di Welfare di Gruppo e fanno parte di una nozione più ampia di remunerazione, ulteriori elementi che non hanno natura monetaria:

- **Polizza assicurativa per la responsabilità civile verso terzi (D&O)**, prevista in favore di amministratori, sindaci e dirigenti, in relazione al regime di responsabilità per atti illeciti o violazioni di obblighi, commessi nell'esercizio delle rispettive mansioni;
- **Polizza vita (caso morte) ed invalidità permanente (da infortunio e da malattia)**, prevista per amministratori esecutivi e dirigenti, comprensiva di integrazione facoltativa rispetto alla copertura collettiva vita obbligatoria contemplata dal Contratto Nazionale dei Dirigenti Industriali;
- **Polizza copertura spese sanitarie**, prevista per i dirigenti che, oltre a quanto previsto dal Contratto Nazionale dei Dirigenti Industriali, beneficiano di una polizza integrativa alle spese mediche non coperte dal Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa (FASI).

Per il compiuto espletamento delle specifiche funzioni attribuite al personale possono essere assegnate dotazioni strumentali, come tali conseguentemente regolate nei diversi profili applicativi e di imponibilità fiscale. Rientrano in questa casistica ad esempio le autovetture aziendali assegnate ad uso promiscuo e gli alloggi ad uso foresteria attribuiti a talune figure professionali del Gruppo per necessità di svolgimento di incarichi, di mobilità territoriale e di gestione



3.4 Indennità in caso di cessazione del rapporto di lavoro

Non sono previsti in linea di principio compensi particolari per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica. Restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizione di legge e di contratto collettivo o in base a transazioni individuali condotte nell'ambito e nei limiti di tali istituti al fine di evitare alee di giudizio obiettivamente motivate.

3.5 Patti di Non Concorrenza

A tutela di professionalità ad elevato rischio di mercato e detentori di know-how critici per il successo dell'azienda sono stati definiti dei patti di non concorrenza il cui corrispettivo è convenuto ed erogato in costanza del rapporto di lavoro.

4. DESTINATARI DELLE POLITICHE

Consiglio di Amministrazione. L'importo complessivo per la remunerazione dei membri del Consiglio si compone di un determinato ammontare e di gettoni di presenza.

Collegio Sindacale. Gli emolumenti dei Sindaci sono determinati dall'Assemblea in un ammontare fisso.

Dirigenti con responsabilità strategiche. I Compensi sono relativi a rapporti di lavoro regolati dal Contratto Nazionale dei Dirigenti Industriali.

5. POSIZIONAMENTO RETRIBUTIVO E PAY-MIX

In funzione alla categoria di appartenenza sono definiti pacchetti retributivi differenziati e competitivi, in termini di componenti fisse, variabili e benefits.

L'obiettivo è di posizionare le retribuzioni del Gruppo in modo coerente con il mercato, puntando a valorizzare in maniera competitiva, le risorse con le migliori performance, a più elevato potenziale o in posizioni strategiche e a elevato rischio di *attrition*.

Il Gruppo punta a conseguire un rapporto bilanciato tra componenti fisse e variabili della retribuzione, prevedendo livelli di pay-mix equilibrati. La retribuzione variabile non può eccedere la componente fissa, con quindi il rapporto 1:1 come limite massimo.

Destinatari	Retribuzione fissa	Variabile breve termine	Variabile lungo termine
Dirigenti Apicali	Si	25%-40% della RAL	In corso di valutazione
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Si	20-25% della RAL	-
Altre Risorse Manageriali	Si	10-20% della RAL	-
Altro personale di Gruppo	Si	-	-