



RELAZIONE  
SULLA  
REMUNERAZIONE

ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2020



## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

La presente relazione sulla remunerazione (“**Relazione sulla Remunerazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”) e dell’articolo 84-*quater* del regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (“**Regolamento Emittenti**”) ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schemi 7-*bis* e 7-*ter*, dello stesso regolamento.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

— la Sezione I illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento all’esercizio 2020 (la “**Politica di Remunerazione**”), e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della stessa;

— la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli amministratori e ai sindaci:

- 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 della Società in materia di remunerazione approvata nell’esercizio precedente;
- 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.

Inoltre la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, nella Società e nelle società controllate in conformità a quanto previsto dall’art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

La Politica di Remunerazione di cui alla Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea Ordinaria convocata, ai sensi dell’art. 2364, comma 2, c.c., per l’approvazione del bilancio di esercizio 2019. Ai sensi dell’art. 123-ter, comma 3-ter, TUF, l’Assemblea della Società è infatti tenuta ad esprimersi, con deliberazione vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione. Si rammenta che il TUF è stato aggiornato a seguito dell’entrata in vigore del D.lgs. 49/2019 in attuazione della Direttiva 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 maggio 2017, che modifica la direttiva 2007-36-CE, introducendo, tra le altre, la valutazione, da

parte dell'Assemblea, della seconda Sezione della Relazione sulla Remunerazione. In particolare, la Sezione II della Relazione sulla remunerazione è sottoposta al voto, non vincolante, dell'Assemblea ordinaria ai sensi del comma 6 del suddetto art. 123-ter del TUF.

A tal fine, in base all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, la presente Relazione è messa a disposizione del pubblico con le modalità e nei termini di legge.

## SEZIONE I

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive ed illustra le linee essenziali della Politica di Remunerazione adottata da Piovan S.p.A. (“**Piovan**” o la “**Società**”), che definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene il Gruppo a cui fa capo la Società (come di seguito definito) nella determinazione e nel monitoraggio dell'applicazione delle prassi retributive dei Consiglieri di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche di Piovan ed, eventualmente, di analoghe figure chiave presenti in altre società appartenenti al Gruppo.

La Politica di Remunerazione, così come inclusa nella presente Relazione sulla Remunerazione, è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2020, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione anche alla luce delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina promosso dal Comitato per la Corporate Governance istituito presso Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”).

Tutti gli eventuali cambiamenti e variazioni della Politica di Remunerazione che dovessero essere apportati in futuro dalla Società, saranno opportunamente evidenziati e descritti nelle relazioni sulla remunerazione dei prossimi esercizi.

In data 10 giugno 2019 è stato pubblicato il d.lgs. 49/2019, con cui è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva EU n. 828/2017 – c.d. *Shareholder Rights Directive 2* (“SHRD 2”) – che modifica la direttiva 2007/36/Ce per quanto concerne l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti. Per completare il processo di attuazione della direttiva, Consob è chiamata ad adottare le modifiche della propria normativa in materia di operazioni con parti correlate e di trasparenza delle remunerazioni nonché a dare attuazione ai nuovi poteri regolamentari con riguardo alla trasparenza dei gestori di attivi e dei consulenti in materia di voto. A tal fine, si segnala che Consob stessa ha pubblicato, a fini consultivi, una bozza delle disposizioni di attuazione. Nelle more della pubblicazione degli esiti della consultazione, si segnala che Consob ha proposto la sostituzione del parametro di “coerenza” con quello di “conformità” ai fini della valutazione delle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche rispetto alla Politica di Remunerazione approvata. Nel dettaglio, per assicurare coerenza con la Direttiva, la formulazione della normativa proposta da

CONSOB chiarisce che le assegnazioni di compensi esentabili sono quelle “conformi” alla politica in materia di remunerazione applicabile (anziché “coerenti”), ed è stato specificato che, ai fini di tale conformità, le remunerazioni corrisposte devono essere quantificate sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali. Si segnala altresì che un’ulteriore proposta di intervento di allineamento alla Direttiva riguarda le informazioni relative all’applicazione di deroghe alla politica in materia di remunerazione in “circostanze eccezionali”. La Società, alla luce della consultazione in corso si riserverà, nel corso dell’esercizio 2020 e in attesa dei documenti definitivi da parte di Consob, di identificare i criteri di definizione delle circostanze eccezionali, le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata e la specificazione degli elementi della politica a cui è possibile derogare.

Come previsto in materia di operazioni con parti correlate dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche (il “**Regolamento Parti Correlate**”), così come recepito nella procedura interna adottata dalla Società in data 12 novembre 2018 in ottemperanza a detto Regolamento Parti Correlate, l’approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell’Assemblea degli azionisti esonera la Società dall’applicare la suddetta procedura per le operazioni con parti correlate nelle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, sempreché queste ultime siano coerenti con la Politica di Remunerazione. Inoltre, ai sensi dell’art. 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate, la suddetta procedura non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all’art. 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, rientranti nell’importo complessivo preventivamente determinato dall’Assemblea ai sensi dell’art. 2389, comma 3, secondo periodo, c.c.

#### **A) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione e rispettivi ruoli, nonché organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica**

I principali soggetti e organi di Piovan coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica di Remunerazione sono l’Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per le nomine e la remunerazione (il “**Comitato Nomine e Remunerazione**”) ed il Collegio Sindacale.

##### *Consiglio di Amministrazione*

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i) costituisce al proprio interno il Comitato Nomine e Remunerazione;
- (ii) determina, esaminate le proposte del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione degli amministratori delegati e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché, qualora

non vi abbia già provveduto l'Assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione;

- (iii) definisce, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- (iv) approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina;
- (v) predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti (ivi incluso il Direttore Generale e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche) e collaboratori, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e ne cura l'attuazione.

#### *Comitato Nomine e Remunerazione*

Il Comitato Nomine e Remunerazione, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, è composto da 3 componenti, non esecutivi, in maggioranza indipendenti.

Il Comitato Nomine e Remunerazione, che coadiuva il Consiglio di Amministrazione nello svolgimento dei compiti a quest'ultimo attribuiti in materia di remunerazione, ha tra l'altro i seguenti compiti, di natura propositiva e consultiva:

- (i) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (ii) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formulare al consiglio di amministrazione proposte in materia;
- (iii) presentare proposte o esprimere 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, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso e l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- (iv) esprimere una valutazione su particolari e specifiche questioni in materia di trattamento economico, per le quali il Consiglio d'Amministrazione abbia richiesto un suo esame.

La Politica di Remunerazione è stata pertanto approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione.

### *Assemblea dei soci*

In materia di remunerazioni, l'Assemblea dei soci:

- (i) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi di legge e di Statuto;
- (ii) esprime un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF;
- (iii) esprime un voto consultivo sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art.123-ter, comma 6, del TUF;
- (iv) delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari della Società destinati ad amministratori, dipendenti (ivi inclusi il Direttore Generale e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche) e collaboratori, ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF.

### *Collegio Sindacale*

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. e dell'art. 23, comma 2, dello Statuto sociale.

### **B) Intervento del Comitato Nomine e Remunerazione, sua composizione, competenze e modalità di funzionamento**

Il Comitato Nomine e Remunerazione è stato istituito, in attuazione delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, con delibera del Consiglio d'Amministrazione adottata il 6 luglio 2018.

Ai sensi del regolamento del comitato per le nomine e la remunerazione ("**Regolamento del Comitato**"), i componenti del Comitato Nomine e Remunerazione e il suo presidente sono nominati e revocati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato Nomine e Remunerazione è composto da 3 amministratori, non esecutivi, tutti indipendenti, nelle persone di Lucia Giancaspro (Presidente), Marco Maria Fumagalli e Chiara Mio.

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha funzioni consultive e propositive con riferimento alla Politica di Remunerazione, come precisato alla precedente lettera A).

La maggioranza dei membri possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Sempre ai sensi del Regolamento del Comitato, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione al momento della nomina, la durata in carica dei componenti del Comitato Nomine e Remunerazione è equiparata a quella del Consiglio d'Amministrazione a cui appartengono i componenti del medesimo.

Il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione riferisce:

- (i) al Consiglio di Amministrazione, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attività svolta; e
- (ii) all'assemblea, con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio, circa le modalità di esercizio delle proprie funzioni.

Il Comitato Nomine e Remunerazione si riunisce:

- (i) su convocazione del suo Presidente, ogniqualvolta il Presidente stesso lo ritenga opportuno, e comunque almeno una volta ogni sei mesi; o
- (ii) quando lo richiedano gli amministratori esecutivi o il Presidente del Collegio Sindacale o il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Per la validità delle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica.

Le determinazioni del Comitato Nomine e Remunerazione sono prese a maggioranza assoluta dei componenti in carica.

### **C) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione**

Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

### **D) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente**

La Politica di Remunerazione della Società persegue la finalità di attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire gli obiettivi aziendali e, al contempo, l'obiettivo prioritario di allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti e di creare valore sostenibile nel medio-lungo periodo attraverso la creazione di un legame tra retribuzione, da un lato, e *performance* individuali e aziendali, dall'altro.

In coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, la Politica di Remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche si fonda sui seguenti criteri:

- la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di Piovan, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione degli amministratori 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* indicati dal Consiglio di Amministrazione;



- gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni), sono predeterminati, misurabili e collegati alla finalità di creare valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- la componente variabile della retribuzione si compone di una porzione legata a criteri di breve termine e di una porzione legata a criteri di lungo termine. Quest'ultima è differita di un adeguato lasso temporale poiché legata al raggiungimento di obiettivi di lungo periodo. La durata del differimento è coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio.

La retribuzione è coerente con la complessità del ruolo e le responsabilità attribuite, con i risultati conseguiti e con la qualità dell'apporto professionale individuale.

La compatibilità economica della Politica di Remunerazione è assicurata attraverso il rispetto delle politiche di *budget* annualmente definite e l'individuazione delle soglie di accesso ai sistemi di retribuzione variabile collegate alla redditività attesa.

In linea con la Politica di Remunerazione, in data 19 marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di sottoporre all'Assemblea prevista per il 29 aprile 2020 dei nuovi piani di incentivazione. Nel dettaglio, sono previsti tre piani:

- (i) *“Piano di Performance Shares 2020-2022”* (il **“Nuovo Piano di Performance Shares”**), avente ad oggetto l'attribuzione di diritti a ricevere azioni in caso di raggiungimento di obiettivi di performance predeterminati;
- (ii) *“Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2020-2022”* (il **“Nuovo Piano di Incentivazione Monetaria”**), avente ad oggetto l'erogazione di un incentivo monetario al raggiungimento degli obiettivi di performance predeterminati;
- (iii) *“Piano di Phantom Stock Option 2020-2022”* (il **“Piano di Phantom Stock Option”**), avente ad oggetto l'attribuzione di opzioni ed, eventualmente, l'erogazione di un incentivo monetario (il *Nuovo Piano di Performance Shares*, il *Nuovo Piano di Incentivazione Monetaria* e il *Piano di Phantom Stock Option* sono collettivamente definiti i **“Piani”**).

Tali Piani sono finalizzati a incentivare e fidelizzare i soggetti che ricoprono ruoli chiave all'interno della Società e delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile (il **“Gruppo”**), allineando gli interessi tra gli obiettivi di remunerazione di tali soggetti e quelli di incremento di valore e ritorno dell'investimento degli azionisti.

I suddetti piani sono in linea con le migliori prassi di mercato, e sono diretti a:

- (i) allineare gli interessi dei beneficiari con quelli degli azionisti ed investitori e con il piano strategico del Gruppo nella sua integrità;
- (ii) legare la remunerazione dei beneficiari, quali soggetti che rivestono un ruolo

chiave nel raggiungimento degli obiettivi del Gruppo, all'effettivo rendimento della Società, alla creazione di nuovo valore per il Gruppo e al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati di medio-lungo periodo;

- (iii) orientare le risorse chiave aziendali verso il raggiungimento di obiettivi di lungo termine, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- (iv) sviluppare politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società, ovvero nel Gruppo;
- (v) sviluppare politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento nei mercati mondiali, al fine del continuo sviluppo e rafforzamento delle competenze chiave e distintive della Società;
- (vi) garantire flessibilità nella gestione degli stessi per consentire di adattarli ad esigenze future del Gruppo.

Inoltre, il Gruppo ha in essere piani di incentivazione monetaria su base annuale per Amministratore Delegato ed i Dirigenti con Responsabilità Strategica (“**MBO**”).

In particolare, il diritto all'attribuzione del compenso variabile sarà liquidato al dirigente beneficiario in presenza di determinate condizioni quali, in via esemplificativa, l'essere impiegato presso la Società al termine del periodo di riferimento del piano di incentivazione (e, parimenti, non essere in periodo di preavviso a seguito di dimissioni o licenziamento).

Contestualmente all'approvazione dei regolamenti dei Piani, il Consiglio di Amministrazione di Piovani ha altresì deliberato di sottoporre all'Assemblea prevista per il 29 aprile 2020 la revoca del piano di assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Società, denominato “Piano di *Performance Shares* 2019-2021” (il “**Piano di Performance Shares**”); e del piano per l'erogazione di incentivi monetari, denominato “Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2019-2021” (il “**Piano di Incentivazione Monetaria**”) in quanto la Società, alla luce di un'approfondita analisi dei due piani citati e delle mutate condizioni di mercato, ritenendo che essi non rappresentino più uno strumento di adeguata incentivazione dei beneficiari, ha manifestato l'intenzione di modificare l'attuale sistema di incentivazione.

Infine, il Gruppo ha in essere anche un piano di incentivazione monetaria di lungo periodo (“**LTI**”), della durata di tre anni, in favore del *Chief Commercial Officer*. Nel 2019, invece, è giunto a scadenza un piano di incentivazione monetaria di lungo periodo, della durata di tre anni, in favore del *Chief Technology & Innovation Officer* e, pertanto, ne sono state liquidate le competenze.

In particolare, il diritto all'attribuzione del compenso variabile sarà liquidato al dirigente beneficiario in presenza di determinate condizioni quali, in via esemplificativa:

- (i) l'essere impiegato presso la Società al termine del periodo di riferimento del piano di incentivazione (e, parimenti, non essere in periodo di preavviso a seguito di dimissioni o licenziamento);

- (ii) il non aver usufruito di sospensione dell'attività lavorativa a qualsiasi titolo durante il periodo di riferimento per un periodo complessivo superiore a 9 mesi.

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

**Remunerazione degli amministratori**

La remunerazione degli amministratori è stabilita in coerenza con i principi generali richiamati alla precedente lettera D) ed è composta:

- (i) da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, 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*;

Limitatamente all'Amministratore Delegato è riconosciuto oltre a quanto sopra, in funzione del suo rapporto di lavoro subordinato, anche una retribuzione secondo i principi di seguito indicati:

- (ii) da una componente variabile di breve periodo correlata al raggiungimento degli obiettivi annuali che, a partire dal 2020, saranno sottoposti al Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione. Gli obiettivi e l'ammontare della componente variabile sono decisi annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato Nomine e Remunerazione, in funzione del concreto raggiungimento degli obiettivi stabiliti;
- (iii) da una componente variabile di medio-lungo periodo correlata al raggiungimento degli obiettivi in un periodo pluriennale coerente con l'obiettivo di creare valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo e con una corretta politica di gestione dei rischi. Gli obiettivi e l'ammontare della componente variabile sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato Nomine e Remunerazione, in funzione del concreto raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

L'ammontare della componente variabile da erogarsi a ciascun soggetto interessato è determinato in base al raggiungimento effettivo dei risultati, come da verifica a cura del Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazione.

Gli amministratori possono inoltre essere destinatari di piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari della Società, i quali possono prevedere periodi di *retention* e di *vesting* volti a favorire gli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione alla base dei medesimi piani.

Inoltre, le spese sostenute dagli amministratori per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

### **Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche**

Per dirigenti con responsabilità strategiche sono da intendersi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, ivi incluso il Direttore Generale, così come previsto dall'art. 65, comma 1-*quater* del Regolamento Emittenti, il quale rinvia all'Allegato 1 del Regolamento Parti Correlate.

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche è stabilita in coerenza con i principi generali richiamati alla precedente lettera D) ed è composta da:

- (i) una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, 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) una componente variabile di breve termine e/o una componente variabile di medio-lungo termine, conseguibili a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, collegati ai risultati attesi.
- (iii) I dirigenti con responsabilità strategiche, possono essere destinatari di piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari della Società, i quali possono prevedere periodi di *retention* e di *vesting* volti a favorire gli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione alla base dei medesimi piani.

Per quanto concerne i Piani di incentivazione, i relativi regolamenti sono stati predisposti nel rispetto delle disposizioni regolamentari vigenti applicabili agli emittenti STAR e sulla base delle linee guida concernenti i meccanismi di incentivazione approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 14 settembre 2018 che, in particolare, prevedevano meccanismi di incentivazione basati su strumenti azionari e/o monetari, con un periodo di *vesting* triennale e con condizioni di esercizio collegate al raggiungimento di determinati obiettivi legati alla *performance* del Gruppo.

I Piani, che a giudizio della Società rappresentano un valido strumento di incentivazione e fidelizzazione, sono riservati a determinati soggetti individuati per categorie omogenee a cura del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione. In particolare, il *Nuovo Piano di Performance Shares* è riservato a soggetti beneficiari individuati tra gli amministratori esecutivi (con l'esclusione del Presidente Esecutivo), dirigenti con responsabilità strategiche e prestatori di lavoro dipendenti o collaboratori della Società, ovvero del Gruppo; il *Piano di Phantom Stock Option* è destinato a soggetti beneficiari individuati tra gli amministratori esecutivi, dirigenti con responsabilità strategiche e prestatori di lavoro dipendenti o collaboratori della Società, ovvero del Gruppo. Pertanto, il *Nuovo Piano di Performance Shares* e il *Piano di Phantom Stock Option* sono da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 2, del

Regolamento Emittenti. Il *Nuovo Piano di Incentivazione Monetaria*, invece, è riservato a dirigenti e prestatori di lavoro dipendenti o collaboratori della Società, ovvero del Gruppo. E' previsto che un soggetto sarà destinatario solo di uno tra i due *Nuovi Piani di Performance Share e di Incentivazione Monetaria* (e non di entrambi), mentre potranno essere destinatari anche del *Piano di Phantom Stock Option*. Si precisa che il *Nuovo Piano di Incentivazione Monetaria* non è da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi dell'articolo 84-bis, secondo comma, del Regolamento Emittenti, in quanto non rivolto ai soggetti individuati dall'art. 114-bis del TUF.

Per una descrizione del *Nuovo Piano di Performance Shares*, del *Nuovo Piano di Incentivazione Monetaria* e del *Piano di Phantom Stock Option* si rinvia ai relativi Documenti Informativi messi a disposizione del pubblico dalla Società ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

#### **F) La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

La Politica di Remunerazione prevede l'assegnazione di benefici non monetari in linea con la prassi, con la carica e il ruolo ricoperti. Tali benefici comprendono, di regola, l'uso del telefono cellulare, della vettura aziendale e coperture assicurative sanitarie, vita e professionali in linea con quelle previste per il ruolo e responsabilità svolti.

#### **G) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono 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 descritto *sub* lettera E).

#### **H) 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**

Analogamente ai precedenti, il *Nuovo Piano di Performance Share* e il *Nuovo Piano di Incentivazione Monetaria* hanno durata pluriennale e sono suddivisi in 3 cicli (i "**Periodi di Vesting**"), ciascuno di durata triennale. I Periodi di *Vesting* rappresentano i periodi al termine dei quali si procederà all'assegnazione delle azioni / erogazione incentivi monetari, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte del Consiglio di Amministrazione per ciascuno dei Periodi di *Vesting*, rispettivamente nell'esercizio 2020, 2021 e 2022 (i "**Periodi di Performance**").

Ai sensi dei regolamenti dei due Piani citati, a ciascun beneficiario saranno assegnate gratuitamente le azioni / incentivi monetari, a condizione che: (i) siano raggiunti gli obiettivi di *performance* applicabili al relativo Periodo di *Performance* di ciascun Periodo di *Vesting*, che verranno fissati dal Consiglio di Amministrazione,

sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione; e (ii) gli indicatori di *performance* rilevati nel Periodo di *Performance* dell'esercizio 2022 siano almeno pari agli obiettivi di *performance* assegnati nel Periodo di *Performance* dell'esercizio 2020.

Dal conseguimento dei risultati di EBITDA consolidato dipende l'effettiva assegnazione del 60% delle azioni/incentivi monetari, mentre il 40% delle azioni/incentivi monetari è legato ai risultati di *performance* di ricavi consolidati (*sales*).

Si precisa che, ai sensi dei regolamenti, i Piani avranno durata dalla data di approvazione degli stessi da parte dell'Assemblea ordinaria, fino al 31 dicembre 2022, con l'ultimo Periodo di *Vesting* che si concluderà nel 2024.

Con riferimento al *Piano di Phantom Stock Option*, si precisa che esso ha durata pluriennale ed è suddiviso in 3 cicli (anch'essi definiti "Periodi di *Vesting*"), ciascuno di durata triennale. I Periodi di *Vesting* rappresentano i periodi al termine dei quali sarà possibile richiedere l'erogazione dell'incentivo. Il *Piano di Phantom Stock Option*, pertanto, avrà durata dalla data di approvazione del piano da parte dell'Assemblea ordinaria fino alla data di erogazione dell'incentivo che avverrà nel 2025, mentre l'ultimo Periodo di *Vesting* si concluderà con la chiusura dell'esercizio al 31 dicembre 2024. Si precisa che il *Piano di Phantom Stock Option* non è connesso al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*.

**I) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società, del Gruppo e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata**

Si rinvia a quanto descritto *sub* lettera D) e E).

**J) Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione *ex post***

Per quanto riguarda i termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), si rinvia a quanto descritto *sub* lettera H).

In base ai Piani, la Società ha il diritto: (i) di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione già corrisposte; o (ii) di trattenere, in tutto o in parte, componenti variabili della remunerazione non ancora corrisposte, determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. clausola di *claw-back*).

**K) Informazioni sull'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**

Il *Nuovo Piano di Performance Shares* prevede che le azioni oggetto di assegnazione saranno soggette, a decorrere dal termine di ciascun Periodo di *Vesting* cui le Azioni assegnate fanno riferimento, a vincolo di indisponibilità ("**Lock Up**"), secondo le seguenti modalità e termini: per gli amministratori esecutivi è previsto un periodo di *Lock Up* di 2 anni, applicato al 40% delle azioni oggetto di assegnazione per ciascun Periodo di *Vesting* e per i restanti beneficiari è previsto un periodo di *Lock Up* di 1 anno, applicato al 20% delle azioni oggetto di assegnazione per ciascun Periodo di *Vesting*.

**L) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, con specifica delle circostanze che determinano l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le *performance* della società**

La Politica di Remunerazione della Società non prevede la sottoscrizione con Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche di accordi specifici (e ulteriori rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi applicabili) che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

Quale condizione per beneficiare del *Nuovo Piano di Performance Shares* e del *Piano di Phantom Stock Option*, si prevede l'esistenza e il mantenimento di un rapporto di amministrazione, di lavoro subordinato e/o di collaborazione, lavoro autonomo o consulenza tra i beneficiari e la Società, ovvero tra tali soggetti e il Gruppo. La cessazione, nelle ipotesi contemplate dal *Nuovo Piano di Performance Shares* e dal *Piano di Phantom Stock Option*, di tale rapporto incide sul mantenimento dei diritti a ricevere azioni / opzioni esercitabili, determinando la revoca e/o l'estinzione degli stessi, alle modalità, condizioni e termini previsti dai rispettivi regolamenti.

Quale condizione per beneficiare del *Nuovo Piano di Incentivazione Monetaria*, quest'ultimo prevede l'esistenza e il mantenimento di un rapporto di lavoro subordinato e/o di collaborazione tra i beneficiari e la Società, ovvero tra tali soggetti e il Gruppo. La cessazione, nelle ipotesi contemplate dal *Nuovo Piano di Incentivazione Monetaria* (nonché dal relativo regolamento), di tale rapporto incide sul mantenimento dei diritti a Ricevere l'Incentivo, determinando la revoca e/o l'estinzione degli stessi, alle modalità, condizioni e termini previsti dal regolamento del *Nuovo Piano di Incentivazione Monetaria*.

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

Come indicato nel precedente paragrafo F), i benefici non monetari possono includere polizze vita, polizze infortuni e coperture sanitarie integrative diverse da quelle obbligatorie.

**N) 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.);**

In data 14 settembre 2018, contestualmente all'integrazione dell'organo amministrativo, l'Assemblea ordinaria della Società ha deliberato di fissare la remunerazione complessiva attribuita al Consiglio di Amministrazione in Euro 1.350.000,00, demandando al Consiglio di Amministrazione la ripartizione al proprio interno. In pari data, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, ha deliberato la ripartizione dell'emolumento determinato dall'Assemblea ordinaria della Società prevedendo i seguenti compensi:

- (i) Euro 20.000,00 per ciascun amministratore (inclusi gli indipendenti);
- (ii) Euro 5.000,00 per ciascun componente dei comitati esecutivi costituiti (Comitato Nomine e Remunerazione, Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità), ad eccezione dei componenti del Comitato Parti Correlate, per i quali non è prevista remunerazione aggiuntiva;
- (iii) Euro 1.200.000,00 per il Presidente Esecutivo.

**O) Indicazione di eventuali politiche retributive di altre società utilizzate come riferimento nella definizione della Politica di Remunerazione, e in caso positivo, dei criteri utilizzati per la scelta di tali società**

Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non ha utilizzato politiche retributive di altre società come riferimento.



## SEZIONE II

### Sezione II - Prima parte – Voci che compongono la remunerazione

#### Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

In data 14 settembre 2018, contestualmente all'integrazione dell'organo amministrativo, l'Assemblea ordinaria della Società ha deliberato di fissare la remunerazione complessiva attribuita al Consiglio di Amministrazione in Euro 1.350.000,00, demandando al Consiglio di Amministrazione la ripartizione al proprio interno.

In pari data, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, ha deliberato la ripartizione dell'emolumento determinato dall'Assemblea ordinaria come segue:

- (i) Euro 1.200.000,00 per il Presidente Esecutivo;
- (ii) Euro 20.000,00 per ciascun amministratore;
- (iii) Euro 5.000,00 per ciascun componente dei comitati esecutivi costituiti (Comitato Nomine e Remunerazione, Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità), ad eccezione dei componenti del Comitato Parti Correlate, per i quali non è prevista remunerazione aggiuntiva.

Tali compensi sono rimasti invariati, e non vi sono accordi tra la Società e i componenti del Consiglio di Amministrazione che prevedono indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa o cessazione del rapporto di lavoro a seguito di OPA o cambio di controllo.

Si ricorda che l'Assemblea ordinaria dei soci del 17 aprile 2019 ha approvato, in conformità ai principi della Politica di Remunerazione, l'adozione dei regolamenti relativi a:

- (i) un piano di assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Società, denominato "Piano di *Performance Shares* 2019-2021"; e
- (ii) un piano per l'erogazione di incentivi monetari, denominato "Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2019-2021".

Il Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2020, oltre a sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei soci prevista per il 29 aprile 2020 l'adozione dei regolamenti relativi a:

- i. un "Piano di *Performance Shares* 2020-2022", avente ad oggetto l'attribuzione di diritti a ricevere azioni in caso di raggiungimento di obiettivi di performance predeterminati;
- ii. un "Piano di *Incentivazione Monetaria di Lungo Termine* 2020-2022", avente ad oggetto l'erogazione di un incentivo monetario al raggiungimento degli obiettivi di performance predeterminati;
- iii. un "Piano di *Phantom Stock Option* 2020-2022", avente ad oggetto l'attribuzione di opzioni ed, eventualmente, l'erogazione di un incentivo monetario;

ha altresì deliberato di sottoporre all'Assemblea dei soci la revoca del piano di assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Società, denominato "Piano di Performance Shares 2019-2021", e del piano per l'erogazione di incentivi monetari, denominato "Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2019-2021" approvati in data 17 aprile 2019 in quanto la Società, alla luce di un'approfondita analisi dei due piani citati e delle mutate condizioni di mercato, ritenendo che essi non rappresentino più uno strumento di adeguata incentivazione dei beneficiari, ha manifestato l'intenzione di modificare l'attuale sistema di incentivazione.

Si segnala che, con riferimento al periodo di *performance* 2019, non sono stati raggiunti gli obiettivi minimi di *performance* indicati dal Piano di Performance Shares 2019-2021 e dal Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2019-2021, equivalenti all'80% del singolo obiettivo di *performance*, calcolato con riferimento ai due indici *Sales* (peso relativo 40%) e *Ebitda* consolidato di Gruppo (peso relativo 60%). Il mancato raggiungimento dell'obiettivo minimo di *performance* non permette l'assegnazione delle azioni e degli incentivi monetari correlati al raggiungimento di quell'obiettivo di *performance*.

Fatto salvo quanto indicato nella sezione che segue "Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche", la Società non è parte di patti di non concorrenza con componenti del Consiglio di Amministrazione o con i dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo.

#### Remunerazione del Collegio Sindacale

In data 14 settembre 2018, l'Assemblea ordinaria della Società ha stabilito il compenso annuo lordo del Collegio Sindacale nominato in pari data in complessivi Euro 39.100,00 annui, di cui Euro 16.700,00 per il Presidente ed Euro 11.200,00 per ciascun Sindaco Effettivo. Tale compenso è rimasto invariato ed è stato ritenuto dalla Società coerente rispetto alla Politica di Remunerazione descritta nella sezione I della Relazione.

#### Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

I compensi pagati dal Gruppo destinati a qualsiasi titolo e sotto qualsiasi forma ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019, ammontano complessivamente a Euro 826.119 comprensivi di *bonus* straordinari pari, in aggregato a valori lordi, ad Euro 85.015.

I benefici non monetari corrisposti ai principali dirigenti consistono nell'uso della vettura aziendale (in linea con quanto previsto dai criteri della *policy* aziendale e nel contratto di lavoro).

Alcuni tra i dirigenti con responsabilità strategiche, in funzione delle responsabilità assegnate in qualità di figure manageriali chiave del Gruppo, beneficiano di un piano di MBO e/o di un piano LTI (per maggiori informazioni su tali piani si rinvia al precedente punto D) della Sezione I).

Tre dirigenti con responsabilità strategiche, segnatamente il dott. Luca Sabadin (che

ha ricoperto il ruolo di *Chief Financial Officer* fino alla data del 30 settembre 2019)<sup>1</sup>, il *Chief Technology & Innovation Officer* Davide Cappellini e il *Chief Commercial Officer* Peter Dal Bo hanno sottoscritto dei patti di non concorrenza a titolo oneroso, ai sensi dell'articolo 2125 del codice civile. In particolare, quale corrispettivo degli impegni di non concorrenza, è prevista la corresponsione con cadenza mensile per tutta la durata del rapporto di lavoro (ma non durante il periodo di non concorrenza) di una cifra pari a, rispettivamente, Euro 1.500,00, Euro 1.000,00 e Euro 1.700,00.

## **Sezione II – Seconda parte – Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio**

Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle di seguito predisposte e riportate in appendice alla seconda parte della presente Sezione II.

La presente Relazione include altresì la Tabella n. 1 e la Tabella n. 2 previste dall'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti, che riportano le partecipazioni, detenute nella Società e nelle sue controllate, dagli amministratori, dai sindaci e dai dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità all'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

---

<sup>1</sup> Si segnala che il Dott. Luca Sabadin si è dimesso dalla società a far data dal 30.09.2019.

**TABELLA 1 – prevista dall’Allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti – Compensi corrisposti nell’esercizio 2019 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche.**

VALORI IN €/1000												
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Nicola Piovani	Amministratore Unico	01/01/2018-28/06/2018	fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020	1.200	-	-	-	6	-	1.206	-	-
	Presidente esecutivo	29/06/2018-31/12/2019									-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.200	-	-	-	6	-	1.206	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II I) Totale				1.200	-	-	-	6	-	1.206	-	-
VALORI IN €/1000												
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Filippo Zuppichin	Group Managing Director	01/01/2018-28/06/2018	fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020	337(*)	-	120	-	59	8	524	-	-
	Amministratore Delegato	29/06/2018-31/12/2019									-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				337	-	120	-	59	8	524	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				5	-	-	-	-	-	5	-	-
(II I) Totale				342	-	120	-	59	8	529	-	-

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati (**)	Compensi variabili <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Marco Maria Fumagalli</b>	Amministratore indipendente	19/10/2018 - 31/12/2019	fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020	20	10	-	-	-	-	30	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	10	-	-	-	-	30	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II I) Totale				20	10	-	-	-	-	30	-	-

  

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati (**)	Compensi variabili <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Lucia Giancaspro</b>	Amministratore indipendente	29/06/2018 - 31/12/2019	fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020	20	15	-	-	-	-	35	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	15	-	-	-	-	35	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	10	-	-	-	-	10	-	-
(II I) Totale				20	25	-	-	-	-	45	-	-

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati (**)	Compensi variabili <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marco Milani	Amministratore indipendente	29/06/2018 - 31/12/2019	fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020	20	5	-	-	-	-	25	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	5	-	-	-	-	25	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II I) Totale				20	5	-	-	-	-	25	-	-
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati (**)	Compensi variabili <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Chiara Mio	Amministratore indipendente	19/10/2018 - 31/12/2019	fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020	20	10	-	-	-	-	30	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	10	-	-	-	-	30	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II I) Totale				20	10	-	-	-	-	30	-	-

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati (**)	Compensi variabili <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marco Stevanato	Amministratore	19/10/2018 - 31/12/2019	fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020	20	-	-	-	-	-	20	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	-	-	-	-	-	20	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II I) Totale				20	-	-	-	-	-	20	-	-

(\*) nel compenso fisso dell'Ing. Zuppichin è incluso l'importo di Euro 317 migliaia a titolo di stipendio corrisposto come dipendente della Società

(\*\*) i compensi per la partecipazione a comitati sono così riferiti:

- Marco Maria Fumagalli: compenso totale di Euro 10 migliaia corrisposti in qualità di componente del Comitato Nomine e Remunerazione (5) e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (5)
- Lucia Giancaspro: compenso totale di Euro 15 migliaia corrisposti in qualità di componente del Comitato Nomine e Remunerazione (5) e componente dell'Organismo di Vigilanza di Piovan S.p.A. (10), nella voce "Compensi da controllate e collegate" sono stati inclusi i compensi corrisposti in qualità di componente dell'Organismo di Vigilanza delle controllate Penta S.r.l. (3) e Aquatech S.r.l. (7)
- Marco Milani: compenso totale di Euro 5 migliaia corrisposti in qualità di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità
- Chiara Mio: compenso totale di Euro 10 migliaia corrisposti in qualità di componente del Comitato Nomine e Remunerazione (5) e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (5)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair Value</i> dei compensi in <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche (4 soggetti)</b>												
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				<b>612</b>		<b>85</b>		<b>98</b>	<b>31</b>	<b>826</b>		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				<b>612</b>		<b>85</b>		<b>98</b>	<b>31</b>	<b>826</b>		



Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati (**)	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Carmen Pezzuto	Presidente Collegio Sindacale	25/09/2018 – 31/12/2019	Approvazione Bilancio 31/12/2020	16,7					16,7		
Luca Bassan	Sindaco Effettivo	14/09/2018 – 31/12/2019	Approvazione Bilancio 31/12/2020	11,2					11,2		
Patrizia Santonocito	Sindaco Effettivo	14/09/2018 – 31/12/2019	Approvazione Bilancio 31/12/2020	11,2	12				23,2		
Cristina Targa	Sindaco Supplente	14/09/2018 – 31/12/2019	Approvazione Bilancio 31/12/2020								
Kristian Sartor	Sindaco Supplente	14/09/2018 – 31/12/2019	Approvazione Bilancio 31/12/2020								

(\*\*) nella voce “Compensi per la partecipazione ai comitati” del Sindaco Patrizia Santonocito sono stati inseriti i compensi corrisposti in qualità di componente dell’Organismo di Vigilanza di Piovan S.p.A. (6) e delle controllate Penta S.r.l. (3) e Aquatech S.r.l. (3)

**TABELLA 2 – prevista dall’Allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti – Stock Option assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche al 31.12.2019 \***

\* – Alla data del 31.12.2019 non vi erano stock option assegnate a componenti dell’organo di amministrazione, direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

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

A Nome e Cognome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora Differiti	
Filippo Zuppichin	Amministratore Delegato	MBO 2018							
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio			181		Dal 1/1/2018 al 31/12/2018				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			181						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (4)		MBO 2018							
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio			221		Dal 1/1/2018 al 31/12/2018		95		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			221				95		

**TABELLA N. 1 – prevista dall’Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti – Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo**

Nome e Cognome	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
<i>Filippo Zuppichin</i>	<i>Amministratore Delegato</i>	<i>Piovan S.p.A.</i>	<i>354.300</i>			<i>354.300</i>
<i>Nicola Piovan (detenute indirettamente tramite Pentafin S.p.A.)</i>	<i>Presidente Esecutivo</i>	<i>Piovan S.p.A.</i>	<i>30.023.379</i>	<i>60.000</i>		<i>30.083.379</i>

(\*) L’ammontare indicato in relazione alle azioni possedute dall’Amministratore Delegato e dal Presidente Esecutivo indicate nella Relazione sulla Remunerazione approvata in data 17 aprile 2019 è da intendersi comprensivo anche delle azioni vendute nel contesto del collocamento istituzionale.

Santa Maria di Sala, 19 marzo 2020

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nicola Piovan





Relazione sulla remunerazione di Piovan S.p.A.

PIOVAN S.p.A.  
Via delle Industrie 16 – 30036  
S. Maria di Sala VE - Italy