



RELAZIONE  
SULLA  
REMUNERAZIONE

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

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2019



## 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 almeno all’esercizio 2019 (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 consultivo dell’Assemblea Ordinaria convocata, ai sensi dell’art. 2364, comma 2, c.c., per l’approvazione del bilancio di esercizio 2018. Ai sensi dell’art. 123-ter, comma 6, TUF, l’Assemblea della Società è infatti tenuta ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

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 14 marzo 2019, su proposta del Comitato per la 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.

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 consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF;
- (iii) 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, in maggioranza 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).

Marco Maria Fumagalli e Chiara Mio possiedono un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, che è stata valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

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 15 gennaio 2019, il Consiglio di Amministrazione di Piovani ha approvato, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, i regolamenti relativi:

- (i) ad un piano di assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Società, denominato “Piano di *Performance Shares* 2019-2021” (il “**Piano di Performance Shares**”); e
- (ii) ad un piano per l'erogazione di incentivi monetari, denominato “Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2019-2021” (il “**Piano di Incentivazione Monetaria**”) (il Piano di Performance Shares e il Piano di Incentivazione Monetaria sono collettivamente definiti i “**Piani**”);

entrambi da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti della Società, che, ai sensi del calendario degli eventi societari si prevede venga convocata per il 17 aprile 2019.

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:

- (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 3 mesi.

Il Gruppo ha anche in essere due piani di incentivazione monetaria di lungo periodo ("**LTI**"), della durata di due anni, in favore del *Chief Technology & Innovation Officer* e del *Chief Commercial Officer*.

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*;
- (ii) da una componente variabile di breve periodo correlata al raggiungimento degli obiettivi annuali. 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 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 e, pertanto, è da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti. Il 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 destinataria solo di uno dei due Piani (e non di entrambi). Si precisa che il 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 Piano di *Performance Shares* e del Piano di Incentivazione Monetaria 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**

I Piani 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 2019, 2020 e 2021 (i "**Periodi di Performance**").

Ai sensi dei regolamenti dei due Piani, 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 2021 siano almeno pari agli obiettivi di *performance* assegnati nel Periodo di *Performance* dell'esercizio 2019.

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 2021, con l'ultimo Periodo di Vesting che si concluderà nel 2023.

## **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 ad entrambi i 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 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 Piano di *Performance Shares*, quest'ultimo 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 Piano di *Performance Shares*, di tale rapporto incide sul mantenimento dei diritti a ricevere azioni, determinando la revoca e/o l'estinzione degli stessi, alle modalità, condizioni e termini previsti dal regolamento del Piano di

### *Performance Shares.*

Quale condizione per beneficiare del 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 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 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.

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 prevista per il 17 aprile 2019 dovrà approvare, 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".

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.

### 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 2018, ammontano complessivamente a Euro 819.021 comprensivi di *bonus* straordinari pari, in aggregato a valori lordi, ad Euro 113.925.

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 *Chief Financial Officer* Luca Sabadin, 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, i tre dirigenti riceveranno con cadenza mensile per tutta la durata del rapporto di lavoro (ma non durante il periodo di non concorrenza) 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.



**TABELLA 1 – prevista dall’Allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti – Compensi corrisposti nell’esercizio 2018 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 non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus per altri	Partecipazione agli utili					
Nicola Piovani	Amministratore Unico	01/01/2018-28/06/2018	fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020	1.200	0	Bonus per altri	Partecipazione	-	-	1.200	-	-
	Presidente esecutivo	29/06/2018-31/12/2018				incentivi	agli utili				-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.200	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II I) Totale				1.200	-	-	-	-	-	1.200 (*)	-	-
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 non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus per altri	Partecipazione agli utili					
Filippo Zuppichin	Group Managing Director	01/01/2018-28/06/2018	fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020	325(**)	0	Bonus per altri	Partecipazione	23	-	448	-	-
	Amministratore Delegato	29/06/2018-31/12/2018				incentivi	agli utili				-	-
						100						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				325	-	100		23	-	448	-	-

(II) Compensi da controllate e collegate	5	-	-	-	-	-	-	5	-	-
(II I) Totale	330	-	100	-	23	-	-	453	-	-

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
						Bonus per altri	Partecipazione					
Marco Maria Fumagalli	Amministratore indipendente	19/10/2018 -	fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020	4	2			-	-	6	-	-
		31/12/2018				Bonus per altri	Partecipazione					
						incentivi	agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4	2	-	-	-	-	6	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II I) Totale				4	2	-	-	-	-	6	-	-

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
						Bonus per altri	Partecipazione					
Lucia Giancaspro	Amministratore indipendente	29/06/2018 -	fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020	12	5			-	-	-	-	-
		31/12/2018				Bonus per altri	Partecipazione					
						incentivi	agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12	5	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II I) Totale				12	5	-	-	-	-	-	-	-

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
						Bonus per altri	Partecipazione agli utili					
Marco Milani	Amministratore indipendente	29/06/2018 -	fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020	12	1			-	-	-	-	-
		31/12/2018				Bonus per altri	Partecipazione					
						incentivi	agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12	1	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II I) Totale				12	1	-	-	-	-	-	-	-

  

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
						Bonus per altri	Partecipazione agli utili					
Chiara Mio	Amministratore indipendente	19/10/2018	fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020	4	2			-	-	-	-	-
		31/12/2018				Bonus per altri	Partecipazione					
						incentivi	agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4	2	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II I) Totale				4	2	-	-	-	-	-	-	-

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
						Bonus per altri	Partecipazione					
Marco Stevanato	Amministratore	19/10/2018	fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020	4	0			-	-	-	-	-
		31/12/2018				Bonus per altri	Partecipazione					
						incentivi	agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4	-	-		-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-		-	-	-	-	-
(II I) Totale				4	-	-		-	-	-	-	-

(\*) il compenso è relativo anche agli importi percepiti quale Amministratore Unico della Società

(\*\*) nel compenso fisso è incluso l'importo di Euro 313 a titolo di stipendio corrisposto come dipendente della Società

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi in equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche (4)</b>												
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				<b>639</b>		<b>113</b>		<b>65</b>		<b>819</b>		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				<b>639</b>		<b>113</b>		<b>65</b>		<b>819</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	Approvazione Bilancio 31/12/2020	4							
Luca Bassan	Sindaco Effettivo	14/09/2018	Approvazione Bilancio 31/12/2020	3							
Patrizia Santonocito	Sindaco Effettivo	14/09/2018	Approvazione Bilancio 31/12/2020	3							
Cristina Targa	Sindaco Supplente	14/09/2018	Approvazione Bilancio 31/12/2020								
Kristian Sartor	Sindaco Supplente	14/09/2018	Approvazione Bilancio 31/12/2020								

(\*\*\*) gli importi sono indicati per competenza

**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 31.12.2018 \***

\* – Alla data del 31.12.2018 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	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora Differiti	
<b>Filippo Zuppichin</b>	<b>Amministratore Delegato</b>	<b>MBO 2017</b>							
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio			100		Dal 1/1/2017 -al 31/12/2017				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			100						
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche (4)</b>		<b>MBO 2017</b>							
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio			113		Dal 1/1/2017 -al 31/12/2017				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			113						



**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>509.300</i>			<i>509.300</i>
<i>Nicola Piovan (detenute indirettamente tramite Pentafin S.p.A.)</i>	<i>Presidente Esecutivo</i>	<i>Piovan S.p.A.</i>	<i>50.420.000</i>		<i>20.551.621 (*)</i>	<i>29.868.379</i>

**(\*) relativo ad azioni vendute durante l’PO**

**TABELLA N. 2 – prevista dall’Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti – Informazioni sulle partecipazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Numero di Dirigenti con Responsabilità Strategica	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>Piovan S.p.A.</i>	<i>509.300</i>			<i>509.300</i>

Santa Maria di Sala, 14 marzo 2019

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