

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI EX ART. 123-TER D. LGS. 58/1998, COME MODIFICATO DAL D.LGS. 49/2019 E ART. 84-QUATER DEL REGOLAMENTO ADOTTATO DA CONSOB CON DELIBERA N. 11971/1999

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

Signori Azionisti,

di seguito si riporta la relazione (la “**Relazione**”) sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta ai sensi dell’art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998, come successivamente modificato e integrato (il “**TUF**”), e dell’art. 84-quater del Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il “**Regolamento Emittenti**”), nonché in conformità allo schema 7-bis e 7-ter di cui all’Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

La presente Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di PLC S.p.A. (la “**Società**”) in data 28 marzo 2022 su proposta del Comitato Remunerazioni (come infra definito).

La presente Relazione è suddivisa in due Sezioni:

- nella Sezione I, denominata “*Politica in materia di remunerazione*”, sono illustrate:
 - a) la politica della Società in materia di remunerazione: (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società; (ii) dei direttori generali della Società; (iii) dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società; e (iv) fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale della Società (la “**Politica sulla Remunerazione**” o la “**Politica**”); nonché
 - b) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica sulla Remunerazione;
- nella Sezione II, denominata “*Compensi Corrisposti*”:
 - a) viene fornita – nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e per i direttori generali della Società e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche – una 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 relativa all’esercizio di riferimento; e
 - b) vengono illustrati i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate.

In proposito, si evidenzia che l’adozione e la definizione della Politica sulla Remunerazione attuata con il coinvolgimento, come di seguito specificato, del Comitato Remunerazioni, costituito da soli Amministratori Indipendenti e la sottoposizione della stessa al voto dell’Assemblea degli Azionisti, esonera le delibere in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche dall’applicazione delle procedure applicabili alle operazioni con parti correlate, in conformità alle disposizioni del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato, così come recepite nella “*Procedura per le Operazioni con Parti Correlate*” adottata dalla Società.

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741– Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

SEZIONE I

La Politica sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Nomine, Remunerazioni e Piani di *Stock Option* (ai fini della presente Relazione, il “**Comitato Remunerazioni**”), in data 28 marzo 2022 e viene aggiornata su base annuale. È fatta salva la possibilità per la Società – come illustrato al successivo Paragrafo 11 – in presenza di circostanze eccezionali, di derogare temporaneamente alla Politica sulla Remunerazione da ultimo approvata dall’Assemblea degli Azionisti, purché la Politica stessa preveda le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata e specifichi gli elementi della Politica a cui si può derogare. Per circostanze eccezionali si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla Politica sulla Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

1. MODELLO DI GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE

1.1. *Iter di approvazione*

La Politica sulla Remunerazione è: (i) approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato Remunerazioni; e (ii) presentata – in occasione dell’approvazione del bilancio – all’Assemblea degli Azionisti, il cui voto risulta vincolante ai sensi dell’articolo 123-ter, comma 3-ter, del TUF.

1.2. *Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione*

I principali soggetti/organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica sulla Remunerazione sono: l’Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazioni (anche nella sua veste, *ratione materiae*, di Comitato Parti Correlate), il Collegio Sindacale e l’Amministratore Delegato.

1.2.1. *Assemblea degli Azionisti*

In materia di remunerazioni, l’Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell’art. 2364, comma 1, n. 3), del codice civile; tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società;
- determina il compenso dei membri del Collegio Sindacale ai sensi dell’art. 2402 del codice civile;
- delibera sulla Sezione I della Relazione con voto vincolante, in conformità a quanto previsto dall’art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF;
- delibera sulla Sezione II della Relazione, con voto non vincolante;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell’art. 114-bis del TUF.

1.2.2. *Consiglio di Amministrazione*

Il Consiglio di Amministrazione, relativamente ai temi di interesse della presente Relazione:

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

- costituisce al proprio interno il Comitato Remunerazioni;
- determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, in coerenza con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società, previo parere favorevole del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato Remunerazioni;
- su proposta del Comitato Remunerazioni, elabora la Politica, predispone ed approva la Relazione da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti;
- in coerenza con la Politica, predispone, con l'ausilio del Comitato Remunerazioni, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;
- definisce e aggiorna con cadenza annuale la Politica, approvando altresì le deroghe alla medesima, al verificarsi di circostanze eccezionali, in ogni caso secondo quanto previsto dal Paragrafo 11 che segue;
- è incaricato dell'attuazione degli eventuali piani di remunerazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato Remunerazioni, su delega dell'Assemblea degli Azionisti;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della Società, in termini di assunzione dei rischi, strategie, assetto di governo societario e controlli interni.

1.2.3. Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato, relativamente ai temi di interesse della presente Relazione:

- fornisce al Consiglio pareri sulla remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- propone gli obiettivi di performance e gli altri criteri cui deve essere collegata la componente variabile della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- fornisce al Comitato Remunerazioni ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica, con particolare riguardo alla remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Si precisa che, alla data della presente Relazione, l'unico dirigente con responsabilità strategiche non sedente in Consiglio di Amministrazione è il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (il "**Dirigente Preposto**") nonché CFO, nella persona della Dott.ssa Cecilia Mastelli.

1.2.4. Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni svolge funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione e incentivazione del personale, nonché di monitoraggio degli ambiti di propria competenza. È composto da tre Amministratori non esecutivi, ciascuno in possesso dei requisiti di indipendenza richiesti dalla normativa applicabile. Nell'ambito di tali funzioni, il Comitato Remunerazioni:

- contribuisce alla definizione della Politica;
- formula al Consiglio di Amministrazione proposte o esprime pareri per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, prevedendo, di norma, che una parte del

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

trattamento economico complessivo dei medesimi sia legata a specifici obiettivi di *performance* della Società e del gruppo facente capo alla stessa (il “Gruppo PLC”) ed eventualmente al raggiungimento di ulteriori obiettivi specifici preventivamente indicati;

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione (ivi inclusa la verifica circa l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance ivi stabiliti) con riferimento agli Amministratori e, ove presenti, ai dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- su indicazione del Presidente, formula proposte per la determinazione dei criteri per la remunerazione dei dirigenti della Società e per l'adozione di eventuali piani di *stock option* o di assegnazione di azioni;
- ha accesso, nello svolgimento delle proprie funzioni, alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

Le riunioni del Comitato Remunerazioni sono verbalizzate; gli Amministratori della Società partecipano se invitati dal Comitato Remunerazioni e si astengono dal partecipare alle riunioni del Comitato Remunerazioni in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione; se del caso, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o l'Amministratore Delegato intervengono solo in qualità di relatori, assentandosi al momento della votazione.

La partecipazione alle riunioni del Comitato Remunerazioni da parte di soggetti terzi avviene di norma su invito del Presidente del Comitato Remunerazioni stesso con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno.

1.2.5. Esperti indipendenti

Nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione gli organi della Società non si sono avvalsi di alcun esperto indipendente.

1.2.6. Collegio Sindacale

In materia di remunerazione il Collegio Sindacale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA

2.1. Finalità

La Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società è definita in coerenza con gli obiettivi strategici della Società e del Gruppo PLC, nonché con il modello di *governance* adottato, ed è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società. La Politica ha come obiettivo principale l'adeguata remunerazione e la fidelizzazione delle figure manageriali-chiave la cui *retention* all'interno dell'organigramma della Società è considerata un valore importante e coerente con l'obiettivo fondamentale della massima redditività sostenibile nel lungo termine.

Unitamente a quanto sopra, la Politica sulla Remunerazione tiene altresì in considerazione le condizioni di lavoro dei dipendenti, con particolare riguardo, tra l'altro, alla situazione di emergenza sanitaria da Covid-19 che caratterizza il

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

contesto socio-economico attuale. A partire dal mese di marzo 2020 e sino alla data della presente Relazione, infatti, la Società si è impegnata a rafforzare le misure di sicurezza sul lavoro, tramite il coordinamento costante con il Medico Competente e il RSPP, nonché a supportare i dipendenti con l'ausilio di una pluralità di servizi, tra cui, in particolare, il ricorso al lavoro agile (c.d. *smartworking*), fruizione ferie, permessi e congedi parentali e l'adozione delle polizze assicurative correlate al contagio da Covid-19, come illustrato nel successivo Paragrafo 5.

Nella determinazione della Politica sulla Remunerazione e, più in generale, della politica retributiva del Gruppo PLC e di tutti i dipendenti, la Società adotta criteri volti ad allineare le remunerazioni ai risultati di *business* in una logica meritocratica e selettiva. Pertanto, la Società ha avviato un progetto che prevede il riconoscimento di una premialità per alcuni quadri e dirigenti al raggiungimento di obiettivi prefissati entro l'anno. Al contempo, la Società sta continuando a lavorare alla predisposizione di premialità per tutta la popolazione aziendale, legate al raggiungimento degli obiettivi del Gruppo PLC, anche con riguardo al suo successo sostenibile.

Segnatamente, il principale obiettivo della Politica sulla Remunerazione – tramite la corresponsione di emolumenti adeguatamente modulati, anche tenuto conto del settore di attività in cui opera la Società e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta – è quello di attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società e, al tempo stesso, di correlare l'interesse del *management* all'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo. Pertanto, la Società adotta programmi di crescita interna con la possibilità anche della "*job rotation*", oltre a tener conto degli obiettivi di lungo termine anche legati alla sostenibilità della Società e del Gruppo PLC nella definizione delle suddette premialità annuali per i quadri e i dirigenti maggiormente responsabili del *business*, in modo da sovrapporre gli obiettivi della Società, anche in tema di sostenibilità, come declinati nel piano industriale, agli obiettivi del singolo dipendente.

2.2. Principi

Allo scopo di raggiungere le finalità sopra indicate, la Politica sulla Remunerazione è definita – tenuto conto dei profili dimensionali della Società e del Gruppo PLC, nonché del modello di *business* del medesimo – sulla base dei seguenti principi:

- **sostenibilità:** nella definizione della remunerazione, la Società contribuisce alla sostenibilità del Gruppo PLC. La Politica sulla Remunerazione è, infatti, strumentale all'allineamento degli interessi del *management* e degli azionisti, attraverso la creazione di un legame tra retribuzione e *performance* individuali, anche a medio-lungo periodo come individuati nel piano industriale, e nel *budget* di ciascun anno;
- **corretta integrazione di diverse componenti della remunerazione:** la Società ricerca il miglior equilibrio tra diverse forme di remunerazione e, in particolare, tra componente fissa e variabile, quest'ultima articolata, a sua volta, in componenti sia di breve che di medio-lungo periodo;
- **osservazione delle prassi e tendenze di mercato:** questo permette alla Società sia di attrarre che di mantenere risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, attraverso la definizione di livelli retributivi competitivi e la garanzia di equità interna e trasparenza;

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

- *compliance*: la Società aderisce al Codice di Corporate Governance, approvato e pubblicato da Borsa Italiana S.p.A. ed in vigore dal 1° gennaio 2021 (il “**Codice di Corporate Governance**”) e si ispira alle *best practices* in materia di remunerazione.

2.3. Durata della Politica

La Politica è riferita ad un arco temporale annuale.

2.4. Modifiche alla Politica intervenute rispetto alla politica da ultimo sottoposta all’Assemblea degli Azionisti

Fermo restando quanto illustrato al Paragrafo 2.4.1. che segue, la Politica risulta sostanzialmente in continuità con la politica da ultimo approvata dall’Assemblea degli Azionisti in data 30 aprile 2021.

2.4.1. Modifiche relative agli aggiornamenti del Codice di Corporate Governance, in attuazione del principio *comply or explain*

2.4.1.1 Individuazione degli obiettivi di medio lungo periodo

Alla luce dell’importanza per la Società del nuovo piano industriale al 2024, è essenziale che sia adottata una Politica di Remunerazione che assicuri un legame diretto tra la remunerazione delle risorse aziendali e gli obiettivi strategici di lungo periodo volti, tra l’altro, al perseguimento del successo sostenibile della Società.

In proposito, la Società ha ritenuto opportuno valutare l’introduzione di parametri non finanziari nel sistema premiale adottato per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti Strategici, tenendo in debita considerazione i *key points* individuati nel piano industriale al 2024. In linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, la Società ha altresì ritenuto opportuno agganciare una parte dell’incentivazione variabile delle proprie risorse a parametri non finanziari. In particolare, il Comitato Remunerazioni, coadiuvato dal *management* aziendale, ha individuato parametri di natura non finanziaria validi ai fini del sistema di incentivazione sia di breve che di medio-lungo periodo e collegati, al contempo, ai *key points* della strategia aziendale, come declinati di seguito:

- sviluppo delle capacità e dei talenti aziendali, favorendone il coinvolgimento nelle attività aziendali, valorizzando le diversità, promuovendo la parità di genere, l’aumento delle ore di formazione ed educando al pensiero sostenibile;
- perseguimento del pensiero sostenibile anche per il tramite del perfezionamento del percorso di certificazione di tutte le società operative, nonché contribuendo attivamente allo sviluppo tecnologico e alla rivoluzione 4.0 del sistema economico.

In particolare, la Società ha individuato alcuni goals a breve termine tra i 17 *ESG* identificati dall’ONU, tra cui a titolo esemplificativo:

- formazione specialistica del personale;
- perseguimento della parità di genere;
- tutela delle condizioni di lavoro dignitose;
- innovazione industriale;
- proattività nella lotta al cambiamento climatico e alla biodiversità sul pianeta;

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741– Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

- perseguimento degli obiettivi di ampio respiro quali la pace e la giustizia rafforzando altresì il dialogo con gli *stakeholders* istituzionali.

In considerazione di quanto sopra, come descritto in dettaglio nel successivo capitolo, sono stati modificati i parametri e i relativi pesi della retribuzione variabile degli Amministratori Esecutivi.

3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

La Politica del Gruppo PLC si articola essenzialmente sulle seguenti componenti: (i) remunerazione fissa (unica forma di compenso prevista per gli Amministratori non esecutivi e per i membri del Collegio Sindacale), nonché (ii) remunerazione variabile di breve periodo e remunerazione variabile di medio-lungo periodo per gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti Strategici.

Di seguito vengono analizzate le singole componenti retributive.

3.1. Componente fissa

La componente fissa della remunerazione è correlata, principalmente, a: (a) la specializzazione professionale, (b) il ruolo organizzativo ricoperto e (c) le responsabilità assunte.

Con particolare riferimento alla determinazione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, si precisa, altresì, che il Consiglio di Amministrazione tiene conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli Amministratori esecutivi e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti e ricoperti dai singoli Amministratori esecutivi all'interno della Società, assicurando in tal modo che la remunerazione sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati e con gli obiettivi di medio-lungo termine della Società anche in continuità con il precedente mandato.

In ogni caso, si ritiene che l'importo della componente fissa riconosciuta agli Amministratori investiti di particolari cariche sia tale da garantire un livello di retribuzione adeguato anche nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi a cui tale componente è correlata, come di seguito illustrato.

Quanto alla remunerazione fissa del Dirigente Preposto, si precisa che la stessa è determinata, nel rispetto della Politica sulla Remunerazione, coerentemente con le mansioni assegnategli, ed è rappresentata da una componente annuale riconosciutagli come retribuzione da lavoro dipendente, in linea con il livello retributivo vigente all'interno della Società.

La remunerazione del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea degli Azionisti all'atto di nomina.

3.2. Componente variabile

3.2.1. Componente variabile di breve periodo

Oltre alla componente fissa, la Politica prevede una componente di remunerazione variabile di breve periodo da riconoscere in favore degli Amministratori esecutivi, ad eccezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, fino ad un importo massimo pari al 45% della retribuzione annua fissa dei medesimi, intesa come somma delle componenti a vario titolo riconosciute, come meglio precisate al seguente Paragrafo 6.2.3, ai suddetti Amministratori esecutivi.

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

La predetta componente variabile di breve periodo viene riconosciuta nel caso in cui siano raggiunti determinati obiettivi di *performance* della Società legati all'EBITDA – da verificare su base annuale – in funzione del *budget* annuale predisposto ed approvato, per l'esercizio 2022, dal Consiglio di Amministrazione in data 26 gennaio 2022 (il "**Budget**") e in base agli obiettivi di carattere non finanziario, come di anno in anno declinati.

In particolare, il suddetto 45% della retribuzione annua fissa di ciascun Amministratore esecutivo, ad eccezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, viene riconosciuto secondo le seguenti modalità:

- (i) una componente variabile di breve periodo della remunerazione, pari al 42,5% della propria retribuzione annua fissa ("**Componente Variabile EBITDA BT**"), a condizione, in ogni caso che l'EBITDA consolidato sia superiore all'80% rispetto all'EBITDA individuato nel Budget e, nello specifico:
 - il 50% della Componente Variabile EBITDA BT se l'EBITDA raggiunto è compreso tra l'80% e il 90% dell'EBITDA target individuato nel Budget;
 - 80% della Componente Variabile EBITDA BT se l'EBITDA è compreso tra il 90% e il 105% dell'EBITDA target individuato nel Budget;
 - 100% della Componente Variabile EBITDA BT se l'EBITDA è superiore al 105% dell'EBITDA target individuato nel Budget;
- (ii) una componente variabile legata ad obiettivi di carattere non finanziario di breve periodo della remunerazione, pari al 2,5% della propria retribuzione annua, se verrà erogato un corso di formazione declinato *ad hoc* per il Gruppo PLC, entro il 31 dicembre 2022, relativo alle tematiche di sostenibilità e agli ESG identificati dall'ONU, con il coinvolgimento di almeno il 75% della popolazione aziendale delle società italiane del Gruppo PLC in forza alla data di erogazione del detto corso.

I suddetti obiettivi di performance sono stati puntualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni.

Al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di breve periodo della Società e del Gruppo PLC, la componente variabile di breve periodo della remunerazione, ove dovuta, è soggetta ad un periodo di *retention*: benché il periodo di riferimento per la verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* summenzionati sia annuale, la stessa viene erogata in misura pari ad 1/3, nell'anno successivo all'anno di riferimento, in misura pari ad 1/3, nel secondo anno successivo a quello di riferimento, e in misura pari ad 1/3, nel terzo anno successivo a quello di riferimento, a condizione che alla data di erogazione sia ancora in essere il rapporto di mandato tra l'Amministratore interessato e la Società.

La Politica prevede, altresì, una componente variabile della remunerazione da riconoscere ai dirigenti con responsabilità strategiche, correlata ad obiettivi di natura economico-organizzativa e di sostenibilità specificati nel piano MBO adottato annualmente dalla Società per dirigenti e quadri, le cui linee guida prevedono, in particolare che:

- la componente variabile della remunerazione potrà variare tra un limite minimo pari al 7% della remunerazione annua lorda (R.A.L.) sino ad un massimo del 25% della medesima;

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

- gli obiettivi previsti dal piano ai fini dell'erogazione della componente variabile: (a) concorreranno alla determinazione di una media pesata secondo parametri differenziati (a seconda dell'importanza che gli stessi assumeranno); (b) avranno natura sia qualitativa che quantitativa; (c) saranno non meno di 4 (quattro) e (d) saranno legati a *KPI (Key Performance Indicators)* di carattere economico-organizzativo e di sostenibilità;
- la componente variabile della remunerazione sarà erogata in due *tranche* semestrali nel rispetto, tra l'altro, dei meccanismi di *clawback*.

3.2.2. Componente variabile di medio-lungo periodo

Oltre alla componente fissa e la componente variabile di breve periodo, la Politica prevede una componente di remunerazione variabile di medio-lungo periodo da riconoscere in favore degli Amministratori esecutivi, ad eccezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, fino ad un importo massimo pari al 30% della retribuzione annua fissa dei medesimi, intesa come somma delle componenti a vario titolo riconosciute, come meglio precisate al seguente Paragrafo 6.2.3, ai suddetti Amministratori esecutivi.

La componente variabile di medio-lungo periodo anzi menzionata viene riconosciuta nel caso in cui, oltre ad aver raggiunto gli obiettivi di performance legati all'EBITDA 2022, siano raggiunti (i) determinati obiettivi di performance della Società legati all'EBITDA 2023 – da verificare su base biennale – in funzione del piano industriale al 2024 predisposto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 31 marzo 2021 e (ii) in base agli obiettivi di carattere non finanziario come declinati nella presente Politica.

In particolare, il suddetto 30% della retribuzione annua fissa di ciascun Amministratore esecutivo, ad eccezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, viene riconosciuto secondo le seguenti modalità:

- (i) una componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione, pari al 27,5% della propria retribuzione annua fissa ("**Componente Variabile EBITDA MT/LT**"), a condizione, in ogni caso che l'EBITDA consolidato sia superiore all'80% rispetto all'EBITDA individuato nel piano industriale al 2024 e, nello specifico:
 - 50% della Componente Variabile EBITDA MT/LT se l'EBITDA raggiunto è compreso tra l'80% e il 90% dell'EBITDA target individuato nel piano industriale al 2024;
 - 80% della Componente Variabile EBITDA MT/LT se l'EBITDA è compreso tra il 90% e il 105% dell'EBITDA target individuato nel piano industriale al 2024;
 - 100% della Componente Variabile EBITDA MT/LT se l'EBITDA è superiore al 105% dell'EBITDA target individuato nel piano industriale al 2024;
- (ii) una componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione, pari al 2,5% della propria retribuzione annua fissa, se la flotta aziendale del Gruppo PLC al 31 dicembre 2023 si comporrà per almeno il 10% di veicoli elettrici.

I suddetti obiettivi di performance sono stati puntualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni.

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

Al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di medio-lungo periodo della Società e del Gruppo PLC, la componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione, ove dovuta, è soggetta ad un periodo di *retention*: benché il periodo di riferimento per la verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* summenzionati sia biennale, la stessa viene erogata in misura pari ad 1/3, nell'anno successivo all'anno di riferimento, in misura pari ad 1/3, nel secondo anno successivo a quello di riferimento, e in misura pari ad 1/3, nel terzo anno successivo a quello di riferimento, a condizione che alla data di erogazione sia ancora in essere il rapporto di mandato tra l'Amministratore interessato e la Società.

La Politica prevede, altresì, una componente variabile della remunerazione da riconoscere ai dirigenti con responsabilità strategiche, correlata ad obiettivi di medio-lungo periodo di natura economico-organizzativa specificati nel piano MBO adottato annualmente dalla Società per dirigenti e quadri, le cui linee guida prevedono, in particolare che:

- la componente variabile della remunerazione potrà variare tra un limite minimo pari al 5% della remunerazione annua lorda (R.A.L.) sino ad un massimo del 20% della medesima;
- gli obiettivi previsti dal piano ai fini dell'erogazione della componente variabile di medio-lungo periodo: (a) concorreranno alla determinazione di una media pesata secondo parametri differenziati (a seconda dell'importanza che gli stessi assumeranno); (b) avranno natura sia qualitativa che quantitativa; (c) saranno legati a *KPI (Key Performance Indicators)* di carattere economico-organizzativo di medio-lungo periodo e di sostenibilità;
- la componente variabile della remunerazione sarà erogata in due *tranche* semestrali nel rispetto, tra l'altro, dei meccanismi di *clawback*.

In particolare, sino alla data della presente Relazione, avuto riguardo, *inter alia*, alle dimensioni della Società e del Gruppo PLC, all'articolazione interna dei processi di *business*, nonché all'andamento del titolo in Borsa nel corso degli ultimi esercizi, la Società non ha ancora ritenuto di adottare piani di incentivazione basati sull'assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari.

3.2.3. Meccanismi di claw-back

La Società ha introdotto meccanismi contrattuali che consentono alla stessa di richiedere agli Amministratori muniti di deleghe e ai Dirigenti Strategici la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione già percepita in ipotesi di comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, ovvero in ipotesi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave in danno della Società (*clausola di claw-back*). I suddetti meccanismi contrattuali, inoltre, determinano il venir meno del diritto di tali soggetti a percepire le *tranche* di compenso variabile già maturate ma non ancora corrisposte.

3.3. Benefici non monetari

Come unico beneficio non monetario, dal 2018 è prevista l'assistenza sanitaria integrativa in favore dei soli Amministratori esecutivi; a decorrere dall'esercizio 2019, tale beneficio è stato esteso anche agli Amministratori non esecutivi.

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società beneficia, altresì, dell'utilizzo di una autovettura ad uso promiscuo.

L'Amministratore Delegato della Società beneficia, altresì, dell'utilizzo di una vettura ad uso promiscuo in ragione della qualifica di dirigente di PLC System S.r.l., società facente parte del Gruppo PLC.

Il Dirigente Preposto della Società beneficia, altresì, dell'utilizzo di una vettura ad uso promiscuo.

4. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Per il rapporto di amministrazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è previsto l'accantonamento di un'indennità di fine mandato, da erogarsi a seguito della cessazione dalla carica, per un importo pari ad Euro 25.000 su base annua.

Non sussistono ulteriori accordi relativi al riconoscimento di indennità in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto di lavoro o della carica per gli Amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche oltre quelli previsti dalla legge applicabile, in ragione dei rapporti di lavoro sussistenti.

In caso di cessazione della carica, è previsto il riconoscimento di un'indennità di fine mandato per il solo Presidente del Consiglio di Amministrazione, da erogarsi a seguito della cessazione dalla carica, per un importo pari ad Euro 25.000 su base annua. Non vi sono ulteriori politiche relative ai trattamenti in caso di cessazione della carica fatto salvo quanto previsto dalla normativa applicabile, ivi incluso il contratto collettivo nazionale.

5. COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

La Società, in linea con le *best practices* del mercato, ha adottato le seguenti coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie:

- una Polizza di Responsabilità Civile Terzi e Operai a copertura dei rischi gravanti sulla Società in conseguenza di responsabilità civile nei confronti di terzi e dipendenti connessa allo svolgimento di tutte le attività che ne costituiscono l'oggetto sociale;
- una Polizza D&O ("**Directors & Officers Liability**") a copertura dei fatti e circostanze di natura colposa commessi da Amministratori, dirigenti, Sindaci (ed eventuali membri del consiglio di sorveglianza, ove nominati), esclusi i casi di dolo;
- una Polizza Infortuni cumulativa prestata a favore di Amministratori/dirigenti/quadri/dipendenti per infortuni dagli stessi subiti durante le attività professionali ed extraprofessionali;
- una Polizza di Tutela Legale a copertura delle spese legali che l'assicurato (i.e., il contraente, i legali rappresentanti, gli Amministratori, i dipendenti) debba sostenere per far fronte ad un eventuale procedimento legale;

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

- una Polizza “*Convenzione Malattia*” e una Polizza “*Convenzione Assistenza*” entrambe collegate al contagio del virus COVID-19 ed emesse a favore di dirigenti/quadri/dipendenti in caso di eventuale contagio.

6. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

6.1. Amministratori Indipendenti

La remunerazione degli Amministratori Indipendenti non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo PLC ed è rappresentata dalla componente fissa deliberata per tutti gli Amministratori dall'Assemblea dei soci all'atto della nomina. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 10 giugno 2021 ha attribuito, in ragione della partecipazione ai comitati endoconsiliari:

- ai componenti del Comitato Remunerazioni un compenso lordo annuo complessivo di Euro 17.000,00 oltre oneri di legge e spese di trasferta debitamente documentate, da ripartirsi come segue: Euro 7.000,00 al Presidente ed Euro 5.000,00 a ciascuno degli altri due membri;
- ai componenti del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità un compenso lordo annuo complessivo di Euro 17.000,00 oltre oneri di legge e spese di trasferta debitamente documentate, da ripartirsi come segue: Euro 7.000,00 al Presidente ed Euro 5.000,00 a ciascuno degli altri due membri.

6.2. Amministratori investiti di particolari cariche

6.2.1. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il pacchetto retributivo riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Francesco Esposito, è composto, oltre che dalla componente fissa, da un'indennità di fine mandato, da erogarsi a seguito della cessazione della carica.

Di seguito si riporta la descrizione del pacchetto retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione, quale determinato dall'Assemblea degli Azionisti in data 30 aprile 2021, nonché dal Consiglio di Amministrazione, su proposta e parere conforme del Comitato Remunerazioni, in data 10 giugno 2021:

- componente fissa: la componente fissa della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è stabilita in un importo annuo lordo pari ad Euro 10.000, unitamente ad un compenso per la carica-fissato in un importo annuo lordo, oltre a oneri di legge, pari ad Euro 380.000;
- componente variabile: al Presidente non è attribuita alcuna forma di remunerazione variabile, né di breve né di lungo periodo;
- trattamento di *severance*: per il rapporto di amministrazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è previsto l'accantonamento di un'indennità di fine mandato, da erogarsi a seguito della cessazione dalla carica, per un importo pari ad Euro 25.000 su base annua;
- *benefit*: il Presidente del Consiglio di Amministrazione non è assegnatario di *benefit*, ma percepisce il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento della carica, ai sensi dello Statuto; lo stesso beneficia, altresì, dell'utilizzo di una autovettura ad uso promiscuo.

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

6.2.2. Amministratore Delegato

Il pacchetto retributivo riconosciuto all'Amministratore Delegato, Michele Scoppio, è composto, oltre che dalla componente fissa, da una componente variabile a breve periodo e a medio-lungo periodo.

Di seguito si riporta la descrizione del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato, quale determinato dall'Assemblea degli Azionisti in data 30 aprile 2021, nonché dal Consiglio di Amministrazione, su proposta e parere conforme del Comitato Remunerazioni, in data 10 giugno 2021:

componente fissa: la componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato è stabilita in un importo annuo lordo pari ad Euro 10.000, unitamente ad un compenso per la carica fissato in un importo annuo lordo, oltre a oneri di legge, pari ad Euro 40.000, per un totale di Euro 50.000.

Si rammenta che l'Amministratore Delegato percepisce, anche, una retribuzione da lavoro dipendente in qualità di dirigente di PLC System S.r.l., società facente parte del Gruppo PLC, per un importo annuo lordo pari ad Euro 230.000.

La componente fissa del trattamento economico dell'Amministratore Delegato è da ritenersi adeguata a remunerare il ruolo ricoperto nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione;

- componente variabile di breve periodo: per ciascun esercizio della carica è assegnata all'Amministratore Delegato una componente variabile di breve periodo correlata al raggiungimento degli obiettivi fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, corrispondente, nel massimo, al 45% della sua retribuzione fissa, come descritto al Paragrafo 3.2.1. che precede;
- componente variabile di medio-lungo periodo: è assegnata all'Amministratore Delegato una componente variabile di medio-lungo periodo correlata al raggiungimento degli obiettivi fissati per un biennio dal Consiglio di Amministrazione, corrispondente, nel massimo, al 30% della sua retribuzione fissa, come descritto al Paragrafo 3.2.2. che precede;
- trattamento di *severance*: non è previsto alcun trattamento di *severance* a favore dell'Amministratore Delegato;
- *benefit*: l'Amministratore Delegato non è assegnatario di *benefit*, ma percepisce il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento della carica, ai sensi dello Statuto; lo stesso beneficia, altresì, dell'utilizzo di una autovettura ad uso promiscuo in ragione della qualifica di dirigente di PLC System S.r.l., società facente parte del Gruppo PLC.

6.2.3. Amministratori esecutivi

Chiara Esposito

Il pacchetto retributivo riconosciuto all'Amministratore esecutivo Chiara Esposito è composto, oltre che dalla componente fissa, da una componente variabile di breve periodo e di medio-lungo periodo.

Di seguito si riporta la descrizione del pacchetto retributivo dell'Amministratore esecutivo Chiara Esposito quale determinato dall'Assemblea degli Azionisti in data 30 aprile 2021, nonché dal Consiglio di Amministrazione, su proposta e parere conforme del Comitato Remunerazioni, in data 10 giugno 2021:

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

- componente fissa: la componente fissa della remunerazione dell'Amministratore esecutivo è stabilita in un importo annuo lordo pari ad Euro 10.000 per la carica di Consigliere, unitamente ad un compenso per le deleghe conferite fissato in un importo annuo lordo, oltre a oneri di legge, pari ad Euro 20.000, per un totale di Euro 30.000. Si rammenta che il Consigliere Chiara Esposito percepisce, anche, una retribuzione da lavoro dipendente in qualità di dirigente dalla Società dal mese di marzo 2021 per un importo annuo lordo pari ad Euro 95.000;
- componente variabile: per ciascun esercizio della carica è assegnata all'Amministratore esecutivo una componente variabile di breve periodo correlata al raggiungimento degli obiettivi fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, corrispondente, nel massimo, al 45% della sua retribuzione fissa, come descritto al Paragrafo 3.2.1. che precede;
- componente variabile di medio-lungo periodo: è assegnata all'Amministratore esecutivo una componente variabile di medio-lungo periodo correlata al raggiungimento degli obiettivi fissati per un biennio dal Consiglio di Amministrazione, corrispondente, nel massimo, al 30% della sua retribuzione fissa, come descritto al Paragrafo 3.2.2. che precede;
- trattamento di *severance*: non è previsto alcun trattamento di *severance* a favore dell'Amministratore esecutivo;
- *benefit*: l'Amministratore esecutivo non è assegnatario di *benefit*, ma percepisce il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento della carica, ai sensi dello Statuto.

Luciano Maria Garofano

Il pacchetto retributivo riconosciuto all'Amministratore esecutivo Luciano Maria Garofano è composto, oltre che dalla componente fissa, da una componente variabile di breve periodo.

Di seguito si riporta la descrizione del pacchetto retributivo dell'Amministratore esecutivo Luciano Maria Garofano quale determinato dall'Assemblea degli Azionisti in data 30 aprile 2021, nonché dal Consiglio di Amministrazione, su proposta e parere conforme del Comitato Remunerazioni, in data 10 giugno 2021:

- componente fissa: la componente fissa della remunerazione dell'Amministratore esecutivo è stabilita in un importo annuo lordo pari ad Euro 10.000, unitamente ad un compenso per le deleghe conferite fissato in un importo annuo lordo, oltre a oneri di legge, pari ad Euro 10.000, per un totale di Euro 20.000. Si rammenta che il Consigliere Luciano Maria Garofano percepisce, anche, un corrispettivo annuo di Euro 105.000 – sulla base del mandato di assistenza e consulenza strategica relativamente alle operazioni e ai progetti costituenti il *core business* della Società, stipulato tra quest'ultima e Nelke S.r.l. (società partecipata dai componenti della famiglia del Consigliere, di cui il Consigliere stesso detiene il 16% del capitale sociale e ricopre anche la carica di Amministratore);
- componente variabile: per ciascun esercizio della carica è assegnata all'Amministratore esecutivo una componente variabile di breve periodo correlata al raggiungimento degli obiettivi fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, corrispondente, nel massimo, al 45% della sua retribuzione fissa, come descritto al Paragrafo 3.2.1. che precede;
- componente variabile di medio-lungo periodo: è assegnata all'Amministratore Delegato una componente variabile di medio-lungo periodo correlata al raggiungimento degli obiettivi fissati per un biennio dal Consiglio di

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

Amministrazione, corrispondente, nel massimo, al 30% della sua retribuzione fissa, come descritto al Paragrafo 3.2.2. che precede;

- trattamento di *severance*: non è previsto alcun trattamento di *severance* a favore dell'Amministratore esecutivo;
- *benefit*: l'Amministratore esecutivo non è assegnatario di *benefit*, ma percepisce il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento della carica, ai sensi dello Statuto.

7. LA REMUNERAZIONE DEI SINDACI

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2402 del codice civile, l'ammontare degli emolumenti spettanti ai membri del Collegio Sindacale per l'intera durata della carica è determinato dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina.

Tenuto conto della dimensione della Società, delle attività da essa svolta e, per quanto occorrer possa, delle prassi di settore relative ad emittenti comparabili con la Società, il compenso del Collegio risulta adeguato ad assicurare l'indipendenza e la professionalità della sua funzione.

L'Assemblea ha attribuito al Collegio sindacale un compenso pari a complessivi Euro 55.000 annui, da ripartirsi tra i sindaci effettivi come segue: Euro 25.000 annui al Presidente ed Euro 15.000 annui a ciascuno dei Sindaci effettivi diversi dal Presidente.

8. LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La remunerazione del Dirigente Preposto si compone, come illustrato al Paragrafo 3.1 che precede, di una componente fissa annua come retribuzione da lavoro dipendente e di una componente variabile correlata a obiettivi di natura economico-organizzativa e di sostenibilità specificati nel piano MBO della Società, come illustrato al precedente Paragrafo 3.2.1 e 3.2.2.

Inoltre, la dott.ssa Mastelli, in qualità di:

- componente del Consiglio di Amministrazione di PLC System S.r.l. percepisce un compenso di Euro 2.500;
- componente del Consiglio di Amministrazione di PLC Service S.r.l. percepisce un compenso di Euro 2.500;
- componente del Consiglio di Amministrazione di PLC Service Wind S.r.l. percepisce un compenso di Euro 2.000.

9. CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Le remunerazioni degli Amministratori investiti di particolari cariche e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche risultano sostanzialmente coerenti con la remunerazione di altri soggetti investiti della medesima carica in società di dimensioni e attività assimilabili a quella svolta dalla Società.

10. RAPPORTI TRA LA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE E LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO ADOTTATA DALLA SOCIETÀ

La Società ha avviato ogni opportuna analisi, in coerenza con i lavori operati in merito alle *policy* di sostenibilità, al fine di dotarsi e di formalizzare una politica di gestione del rischio.

11. DEROGA ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

È possibile derogare agli elementi della Politica sulla Remunerazione in presenza delle seguenti circostanze eccezionali:

- la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, l'Amministratore Delegato e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata limitassero le possibilità della Società di attrarre *manager* con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa;
- le variazioni sensibili del perimetro dell'attività del Gruppo PLC intervenute nel periodo in cui la Politica è in vigore, quali, ad esempio, la cessione di un'impresa/ramo di azienda ovvero l'acquisizione di un *business* significativo non ricompreso nella Politica;
- il verificarsi a livello nazionale e internazionale di eventi straordinari non prevedibili che possano incidere in modo significativo sui risultati della Società ed aventi non solo carattere economico-finanziario ma anche riguardanti emergenze sanitarie;
- modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'impresa correlate ad operazioni straordinarie.

Circa le modalità procedurali atte a regolare eventuali deroghe alla presente Politica nelle sopra indicate circostanze, si segnala che le deroghe medesime dovranno essere sottoposte al preventivo esame del Comitato Remunerazioni e, successivamente esaminate dal Consiglio di Amministrazione che delibererà in merito.

Al verificarsi delle suddette circostanze si provvederà a rimodulare gli obiettivi di *performance* a cui è connessa la remunerazione variabile.

Si precisa, infine, che, in conformità alla normativa vigente, in occasione dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020, l'Assemblea degli Azionisti della Società ha approvato la Sezione I della Politica sulla Remunerazione.

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

SEZIONE II

Prima Parte

La Prima Parte della Sezione II della Relazione fornisce la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, rispettivamente, degli Amministratori, dei Sindaci e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società, ivi inclusi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Si precisa, per quanto occorrer possa, che, in conformità alla normativa vigente, in occasione dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020, l'Assemblea degli Azionisti della Società ha deliberato in senso favorevole sulla Sezione II della Politica sulla Remunerazione.

A. AMMINISTRATORI (si veda Tabella 1)

Conformemente a quanto previsto dalla politica sulla remunerazione da ultimo sottoposta al voto degli Azionisti, nell'esercizio 2021 gli Amministratori hanno percepito – *pro rata temporis* – la componente fissa della remunerazione, deliberata dall'Assemblea degli Azionisti della Società, in data 30 aprile 2021, e corrispondente ad un importo annuo lordo pari ad Euro 10.000.

In data 10 giugno 2021 il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di riconoscere agli Amministratori investiti di particolari cariche un ulteriore compenso fisso nella misura di:

- Euro 380.000 annui lordi, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Francesco Esposito;
- Euro 40.000 annui lordi, all'Amministratore Delegato, Ing. Michele Scoppio;
- Euro 20.000 annui lordi, all'Amministratore con deleghe, Dott.ssa Chiara Esposito; e
- Euro 10.000 annui lordi, all'Amministratore con deleghe, Dott. Luciano Maria Garofano;

Sempre in data 10 giugno 2021, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di riconoscere agli Amministratori componenti dei comitati endoconsiliari un ulteriore compenso fisso nella misura di:

- Euro 12.000 annui lordi, al Presidente del Comitato Remunerazioni;
- Euro 5.000 annui lordi agli altri due componenti del Comitato Remunerazioni;
- Euro 12.000 annui lordi al Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità;
- Euro 5.000 annui lordi agli altri due componenti del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

Per l'esercizio 2021 sarà erogata, secondo le modalità e le tempistiche descritte nella Sezione I della Politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2021, approvata lo scorso 31 marzo 2021 dal Consiglio di Amministrazione e il 30 aprile 2021 dall'Assemblea dei soci; la parte variabile della retribuzione prevista in favore degli Amministratori esecutivi in quanto è stato raggiunto l'obiettivo al quale la stessa era stata correlata, ovvero: il 50% della componente variabile massima, (i.e. il 75% della retribuzione di ciascun Amministratore esecutivo) avendo registrato nel 2021 un EBITDA superiore all'80% dell'EBITDA *target* individuato nel budget 2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione. Pertanto, sarà riconosciuto all'ing. Scoppio un compenso ulteriore pari ad Euro 105.000; alla dott.ssa Esposito un compenso ulteriore pari ad Euro 45.000 e al dott. Garofano un compenso ulteriore pari ad Euro 39.000, che saranno

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

corrisposti in 3 *tranche* uguali nel prossimo triennio, come previsto dalla suddetta Sezione I della Politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2021, approvata dall'Assemblea dei soci del 30 aprile 2021.

Con riferimento all'Amministratore Delegato, si precisa che lo stesso percepisce – oltre al compenso fisso sopra indicato – una retribuzione da lavoro dipendente in qualità di dirigente di PLC System S.r.l., società facente parte del Gruppo PLC, per un importo annuo lordo pari ad Euro 230.000.

Con riferimento all'Amministratore con deleghe Chiara Esposito, si precisa che la stessa ha percepito, nel corso dell'esercizio 2021 – oltre al compenso fisso sopra indicato – una retribuzione da lavoro dipendente in qualità di dirigente di PLC Service S.r.l., società facente parte del Gruppo PLC, sino al mese di febbraio 2021, e in qualità di dirigente dalla Società dal mese di marzo 2021 un importo annuo lordo pari ad Euro 95.000.

Con riferimento all'esercizio 2021, è stato accantonato l'importo pro quota – per un valore pari ad Euro 25.000 lordi – del trattamento di fine mandato a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 10 giugno 2021.

L'Amministratore esecutivo, Luciano Maria Garofano inoltre, percepisce un corrispettivo annuo di Euro 105.000 – sulla base del mandato di assistenza e consulenza strategica relativamente alle operazioni e ai progetti costituenti il *core business* della Società, stipulato tra quest'ultima e Nelke S.r.l. (società partecipata dai componenti della famiglia del Consigliere, di cui il Consigliere stesso detiene il 16% del capitale sociale e ricopre anche la carica di Amministratore). Si precisa che la società Nelke S.r.l. non rientra dal punto di vista formale nel novero delle parti correlate della Società, ciò nonostante, la Società ritiene opportuno considerare in via prudenziale Nelke S.r.l. una parte correlata della Società e, pertanto, tale informazione viene riportata nella presente Relazione.

B. COLLEGIO SINDACALE (si veda Tabella 2)

La retribuzione dei membri del Collegio Sindacale è deliberata dall'Assemblea degli Azionisti all'atto di nomina, per l'intera durata della carica.

Con riferimento all'esercizio 2021, i membri del Collegio Sindacale hanno percepito – *pro rata temporis* – il compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 30 aprile 2021 e, in particolare: (i) al Presidente del Collegio Sindacale, Dott. Massimo Invernizzi, è stato corrisposto un compenso annuo lordo di Euro 25.000; (ii) al sindaco effettivo, Dott. Claudio Sottoriva, è stato corrisposto un compenso annuo lordo di Euro 15.000; e (iii) al sindaco effettivo, Dott.ssa Maria Francesca Talamonti, è stato corrisposto un compenso annuo lordo di Euro di 15.000.

I sindaci supplenti non hanno percepito compensi.

C. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (si veda Tabella 3)

Nel corso dell'esercizio 2021, l'unico dirigente con responsabilità strategiche è risultato essere il Dirigente Preposto nonché CFO, nella persona della Dott.ssa Cecilia Mastelli.

Nel corso dell'esercizio 2021, la remunerazione della Dott.ssa Mastelli è stata rappresentata da una componente fissa quale retribuzione da lavoro dipendente pari ad Euro 93.000 oltre ai compensi in qualità di Consigliere nelle società controllate PLC System S.r.l., PLC Service S.r.l. e PLC Service Wind S.r.l. per complessivi Euro 7.000.

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

Per l'esercizio 2021 sarà erogata, secondo le modalità e le tempistiche descritte nella Sezione I della Politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2021, approvata lo scorso 31 marzo 2021 dal Consiglio di Amministrazione e il 30 aprile 2021 dall'Assemblea dei soci; la parte variabile della retribuzione prevista in favore della dott.ssa Mastelli in quanto sono stati raggiunti gli obiettivi, approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine durante l'esercizio 2021, nel rispetto della suddetta Politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2021, ai quali la stessa era stata correlata.

Pertanto, sarà riconosciuto alla dott.ssa Mastelli un compenso per il raggiungimento dei suddetti obiettivi pari ad Euro 13.718,00, che sarà erogato in due *tranche* semestrali nel rispetto, tra l'altro, dei meccanismi di *clawback*.

D. DEROGHE ALLA POLITICA NELL'ESERCIZIO 2021

Nel corso dell'esercizio 2021 non sono state applicate deroghe alla Politica in materia di Remunerazione da ultimo sottoposta al voto dell'Assemblea degli Azionisti, né sono stati attivati i meccanismi di claw-back previsti, così come descritti al Paragrafo 3.2.3. che precede.

E. INFORMAZIONI DI CONFRONTO

E.1. Variazione annuale della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Compensi Presidente/Amministratori e Cariche CdA anno 2020	Compensi Presidente/Amministratori e Cariche CdA anno 2020 (Riduzione 20%)	Compensi Presidente/Amministratori e Cariche CdA anno 2021
Francesco Esposito	Presidente	380.000 (240.000 PLC S.p.A.- 10.000 Gettone-80.000 PLC System S.r.l.-50.000 PLC Service S.r.l.)	372.000 (La diminuzione è stata effettuata solo sul compenso in PLC S.p.A.)	380.000 (380.000 PLC S.p.A. - 10.000 Gettone)
Michele Scoppio ¹	Amministratore Delegato	280.000 (230.000 PLC System S.r.l. - 50.000 PLC S.p.A.)	224.800 (La diminuzione è stata effettuata solo sul	280.000 (230.000 PLC System S.r.l. - 50.000 PLC S.p.A.)

¹ All'ing. Scoppio sarà riconosciuto un compenso ulteriore pari ad Euro 105.000, quale componente variabile, che sarà corrisposto in 3 *tranche* uguali nel prossimo triennio, come previsto dalla Sezione I della Politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2021, approvata dall'Assemblea dei soci del 30 aprile 2021.

			compenso in PLC System S.r.l.)	
Chiara Esposito ²	Amministratore	125.000 (95.000 PLC S.p.A. (DIR) - 30.000 PLC S.p.A.)	92.100 (La diminuzione è stata effettuata solo sul compenso in PLC Service S.r.l.)	125.000 (95.000 PLC S.p.A. (DIR) - 30.000 PLC S.p.A.)
Luciano Maria Garofano ³	Amministratore	125.000 (20.000 Compenso PLC S.p.A.-105.000 contratto di servizi vs Nelke S.r.l.)	121.500 (Nessuna diminuzione)	125.000 (20.000 Compenso PLC S.p.A.-105.000 contratto di servizi vs Nelke S.r.l.)
Marina D'Artibale	Amministratore Indipendente	22.000	22.000 (Nessuna diminuzione)	22.000
Graziano Gianmichel e Visentin	Amministratore Indipendente	22.000	22.000 (Nessuna diminuzione)	22.000
Claudia Crivelli	Amministratore Indipendente	0	0	13.33
Massimo Invernizzi	Presidente Collegio Sindacale	25.000	25.000 (Nessuna diminuzione)	25.000
Claudio Sottoriva	Sindaco Effettivo	15.000	15.000 (Nessuna diminuzione)	15.000

² Alla dott.ssa Esposito sarà riconosciuto un compenso ulteriore pari ad Euro 45.000 quale componente variabile, che sarà corrisposto in 3 *tranche* uguali nel prossimo triennio, come previsto dalla Sezione I della Politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2021, approvata dall'Assemblea dei soci del 30 aprile 2021.

³ Al dott. Garofano sarà riconosciuto un compenso ulteriore pari ad Euro 39.000, quale componente variabile, che sarà corrisposto in 3 *tranche* uguali nel prossimo triennio, come previsto dalla Sezione I della Politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2021, approvata dall'Assemblea dei soci del 30 aprile 2021.

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741– Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

Maria Francesca Talamonti	Sindaco Effettivo	15.000	15.000 (Nessuna diminuzione)	15.000
Cecilia Mastelli ⁴	Dirigente Preposto	85.000	82.500	93.000
Totale		1.094.000,00	991.900	1.115.333,33
MEDIA		109.400,00	99.190	101.393,90

⁴ Alla dott.ssa Mastelli sarà riconosciuto un compenso ulteriore pari ad Euro 13.718, quale componente variabile, che sarà corrisposto in due tranche semestrali nel rispetto, tra l'altro, dei meccanismi di *clawback*, come previsto dalla Sezione I della Politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2021, approvata dall'Assemblea dei soci del 30 aprile 2021.

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

E.2. Risultati della Società

RISULTATI DELLA SOCIETA'		
SOCIETA'	Anno 2020	Anno 2021
Utile Civile PLC S.p.A.	(273.429)	
Utile Consolidato PLC S.p.A.	101.000	

E.3. Remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Sezione

POPOLAZIONE AZIENDALE PERIMETRO PLC-PERIMETRO SCHMACK							
ANNO 2020 GENERALE (Tabella B1)				ANNO 2021 GENERALE (Tabella B2)			
Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media	Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
Dirigenti	17	€ 1.543.125,12	€ 90.772,07	Dirigenti	9	€1.001.990,28	€111.332,25
Quadri	20	€ 879.330,10	€ 43.966,51	Quadri	20	€1.120.966,05	€56.048,30
Impiegati	190	€ 4.084.238,82	€ 21.495,99	Impiegati	196	€5.158.741,00	€26.320,10
Operativi	357	€ 5.814.780,67	€ 16.287,90	Operativi	229	€5.111.365,96	€22.320,37

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

ANNO 2020 PER PAESE (Tabella B3.A)

Paese	Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
Italia				
	Dirigente	5	€ 507.003,87	€ 101.400,77
	Quadri	15	€ 750.587,54	€ 50.039,17
	Impiegati	93	€ 2.963.878,83	€ 31.869,66
	Operativi	118	€ 2.923.886,53	€ 24.778,70

ANNO 2021 PER PAESE (Tabella B3.A)

Paese	Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
Italia				
	Dirigente	7	€887.850,00	€126.835,70
	Quadri	16	€1.045.438,00	€65.339,90
	Impiegati	99	€3.703.481,10	€37.408,90
	Operativi	116	€3.527.504,70	€30.409,50

ANNO 2020 PER PAESE (Tabella B3.B)

Paese	Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
Germania				
	Dirigente	6	€ 771.116,04	€ 128.519,34
	Quadri	0	€ -	€ -

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

	Impiegati	1	€ 11.600,00	€ 11.600,00
	Operativi	3	€ 140.100,00	€ 46.700,00

ANNO 2020 PER PAESE (Tabella B3.B)				
Paese	Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
Romania				
	Dirigente	6	€ 265.005,21	€ 44.167,54
	Quadri	5	€ 128.742,56	€ 25.748,51
	Impiegati	90	€ 1.007.598,24	€ 11.195,54
	Operativi	234	€ 2.740.917,57	€ 11.713,32

ANNO 2021 PER PAESE (Tabella B3.B)				
Paese	Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
Romania				
	Dirigente	2	€114.140,28	€57.070,14
	Quadri	4	€75.528,05	€18.132,01
	Impiegati	97	€1.455.259,90	€15.002,68
	Operativi	113	€1.583.861,26	€14.016,47

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

ANNO 2020 PER PAESE (Tabella B3.D)

Paese	Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
Russia				
	Dirigente	0	€ -	€ -
	Quadri	0	€ -	€ -
	Impiegati	5	€ 49.161,75	€ 9.832,35
	Operativi	2	€ 9.876,57	€ 4.938,29

ANNO 2020 PER PAESE (Tabella B3.E)

Paese	Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
Svezia				
	Dirigente	0	€ -	€ -
	Quadri	0	€ -	€ -
	Impiegati	1	€ 52.000,00	€ 52.000,00
	Operativi	0	€ -	€ -

Note:

1. Le valutazioni assunte in riferimento alla popolazione aziendale hanno interessato le società: PLC S.p.A. – PLC System S.r.l. – PLC Service S.r.l. – PLC Service Wind S.r.l. – Schmack Biogas S.r.l. – Monsson Operation S.r.l. (Romania) – Wind Power Energy S.r.l. (Romania) – (come da Tabelle B1 e B2).

2. Per i valori delle R.A.L. del personale delle società Monsson Operation S.r.l. (Romania) – Wind Power Energy S.r.l. (Romania), sono stati considerati i tassi di cambio al 31.12.2021, pertanto potrebbero esserci variazioni a seconda dei tassi effettivamente applicati e rispetto ai tassi ad oggi applicati (come da Tabella B1 e B2).

3. Per il computo della popolazione aziendale sono stati considerati anche eventuali dipendenti cessati in corso d'anno sia per il 2020 che per il 2021, per questo il totale dei dipendenti potrebbe risultare maggiore rispetto ai valori riportati nel bilancio (come da Tabelle B1 e B2).

Si precisa, infine, che, in conformità a quanto previsto dalla disciplina applicabile, in occasione dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020, l'Assemblea degli Azionisti ha espresso voto favorevole, benché non vincolante, sulla Sezione II della Politica sulla Remunerazione.

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com

Seconda Parte

Di seguito vengono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2021 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle società appartenenti al Gruppo PLC in favore degli organi di amministrazione e di controllo, nonché, in forma aggregata, dei dirigenti con responsabilità strategiche, ricordando che (i) non sono previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, (ii) è previsto a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, sig. Francesco Esposito, un trattamento di fine mandato di importo pari ad Euro 25.000 su base annua.

In particolare, la Tabella 1 illustra i compensi maturati e corrisposti nell'esercizio 2021 ai componenti del Consiglio di Amministrazione attualmente in carica.

Compensi anno 2021 corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica nel 2021	Scadenza della carica con approvazione bilancio al	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Totale compensi PLC S.p.A.	Altri compensi per incarichi svolti in società controllate e collegate (A)	Altri compensi TFM (Trattamento Fine Mandato)	Totale Compensi maturati (C) = (A)+(B)	Totale rinunce 2021 (D)	Totale Complessivo di competenza (E)=(C)-(D)	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili									
In carica a far data dal 26-03-18																
Francesco Esposito	Presidente	01-01-21 AL 31-12-21	31.12.2021	380,0	-	-	-	-	380,0	-	25,0	405,0	-	405,0	-	-
Michele Scoppio	Amministratore Delegato	01-01-21 AL 31-12-21	31.12.2021	50,0	-	-	-	-	50,0	230,0	-	280,0	-	280,0	-	-
Chiara Esposito	Amministratore	01-01-21 AL 31-12-21	31.12.2021	30,0	-	-	-	-	30,0	95,0	-	125,0	-	125,0	-	-
Luciano Garofano (***)	Amministratore	01-01-21 AL 31-12-21	31.12.2021	20,0	-	-	-	-	20,0	-	-	20,0	-	20,0	-	-
Marina D'Artibale (*) (**)	Amministratore Indipendente	01-01-21 AL 31-12-21	31.12.2021	10,0	12,0	-	-	-	22,0	-	-	22,0	-	22,0	-	-
Graziano Gianmichele Visentin (*) (**)	Amministratore Indipendente	01-01-21 AL 31-12-21	31.12.2021	10,0	12,0	-	-	-	22,0	-	-	22,0	-	22,0	-	-
In carica a far data dal 01-05-2021																
Claudia Crivelli (*) (**)	Amministratore Indipendente	01-05-21 AL 31-12-21	31.12.2021	6,66	6,66	-	-	-	13,3	-	-	13,3	-	13,3	-	-
Totale				506,7	30,7	-	-	-	537,3	325,0	25,0	887,3	-	887,3	-	-

(*) membri del Comitato per Nomine, Remunerazione e Piani di Stock Option e del Comitato Nomine

(**) membri del Comitato per il Controllo e Rischi e del Comitato per Operazioni con Parti Correlate

(***) il compenso pari a € 105k viene disciplinato dal contratto di servizi stipulato con Nelke S.r.l.

(A)

F. Esposito: compenso amministratore erogato dal 2021 pienamente dalla PLC SPA

M. Scoppio - C. Esposito: retribuzioni da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo quelli a carico azienda

La Tabella 2 illustra i compensi maturati e corrisposti nell'esercizio 2021 ai componenti del Collegio Sindacale attualmente in carica.

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica nel 2021	Scadenza della carica con approvazione bilancio al	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Totale compensi PLC S.p.A.	Altri compensi per incarichi svolti in società controllate e collegate (A)	Altri compensi TFM (Trattamento Fine Mandato)	Totale Compensi maturati (C) = (A)+(B)	Totale rinunce 2021 (D)	Totale Complessivo di competenza (E)=(C)-(D)	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili									
In carica a far data dal 27-06-18																
Massimo Invernizzi	Presidente	01-01-21 AL 31-12-21	31.12.2021	25,0	-	-	-	-	25,0	-	-	25,0	-	25,0	-	-
Claudio Sottoriva	Sindaco effettivo	01-01-21 AL 31-12-21	31.12.2021	15,0	-	-	-	-	15,0	-	-	15,0	-	15,0	-	-
Maria Francesca Talamonti	Sindaco effettivo	01-01-21 AL 31-12-21	31.12.2021	15,0	-	-	-	-	15,0	-	-	15,0	-	15,0	-	-
Totale				55,0	-	-	-	-	55,0	-	-	55,0	-	55,0	-	-

La Tabella 3 illustra i compensi maturati e corrisposti nell'esercizio 2021 ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica nel 2021	Scadenza della carica con approvazione bilancio al	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Totale compensi PLC S.p.A.	Altri compensi per incarichi svolti in società controllate e collegate (A)	Altri compensi TFM (Trattamento Fine Mandato)	Totale Compensi maturati (C) = (A)+(B)	Totale rinunce 2021 (D)	Totale Complessivo di competenza (E)=(C)-(D)	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili									
In carica a far data dal 26-03-18																
Cecilia Mastelli	Dirigente Preposto	01-01-21 AL 31-12-21	31.12.2021	93,0	-	-	-	-	-	7,0	-	100,0	-	100,0	-	-
Totale				93,0	-	-	-	-	-	7,0	-	100,0	-	100,0	-	-

C. Mastelli: retribuzioni da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo quelli a carico azienda sono stati indicati i compensi percepiti per le cariche nelle società System-Service-Service Wind.

Sulla base delle dichiarazioni ed informazioni ricevute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo in carica alla data della presente Relazione, non risultano partecipazioni detenute nella Società nel corso dell'esercizio 2021 dai medesimi componenti degli organi di amministrazione e controllo, ad eccezione dell'Amministratore Delegato Ing. Michele Scoppio, il quale risulta titolare di n. 352.997 azioni della Società.

SCHEMA N. 7-ter - Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Michele Scoppio	Amministratore Delegato		445.861	--	92.864	352.997
Chiara Esposito	Consigliere	FRAES S.r.l.	19.087.545	--	--	19.087.545
Annamaria Scognamiglio (moglie di Francesco Esposito)	Francesco Esposito Presidente del Consiglio di Amministrazione	FRAES S.r.l.	19.087.545	--	--	19.087.545

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741– Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com



TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO 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
--	--	--	--	--	--

PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741– Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com