



PIERREL S.P.A.

SEDE LEGALE IN CAPUA (CE) – S.S. APPIA 7-BIS 46/48

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

RELATIVA ALL'ESERCIZIO SOCIALE 2018

Relazione redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni e integrazioni (il "TUF"), nonché ai sensi dell'articolo 84-quater e dell'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter del Regolamento adottato con delibera CONSOB del 14 maggio 1999, n. 11971 e successive modificazioni e integrazioni (il "Regolamento Emittenti")

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 21 febbraio 2019

Premessa

La presente relazione sulla remunerazione (la “**Relazione**”) è stata redatta da Pierrel S.p.A. (la “**Società**” o “**Pierrel**”) ed è suddivisa nelle seguenti sezioni, in conformità all’articolo 123-ter del TUF:

- **SEZIONE PRIMA**, recante:
 - A. la politica della Società per l’esercizio 2019 in materia di remunerazione dei componenti del proprio organo di amministrazione (gli “**Amministratori**”), del Direttore Generale dott. Fulvio Citaredo (che, alla data della presente Relazione, ricopre anche la carica di Amministratore Delegato della Società) e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Pierrel e, cioè, il direttore dello stabilimento di Capua, dott. Toni Valente, il dirigente con responsabilità delle vendite, ing. Fabio Velotti, e il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, dott. Francesco Pepe (tutti tali dirigenti con responsabilità strategiche, unitamente al Direttore Generale, collettivamente, i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”); e
 - B. una descrizione delle finalità perseguite dalla Politica delle Remunerazioni (come definita nel prosieguo) e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione.

- **SEZIONE SECONDA**, recante:
 - A. un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, con evidenza della coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell’esercizio sociale precedente; e
 - B. un’illustrazione analitica dei compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell’esercizio 2018, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento, nonché i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte di attività svolte nell’esercizio 2018.

Ciascuna Sezione della presente Relazione è articolata in conformità, a seconda dei casi, allo Schema 7-bis o allo Schema 7-ter di cui all’Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Nelle Tabelle 1 e 2 predisposte ai sensi dell’articolo 84-quater, comma 4 del Regolamento Emittenti sono infine indicate le eventuali partecipazioni detenute dai soggetti sopra richiamati, dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, nella Società e nelle società da questa controllate.

* * *

SEZIONE PRIMA

A. POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

La presente Sezione della Relazione illustra la politica adottata dalla Società e definisce i criteri ai quali la Società intende attenersi ai fini della determinazione della remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'esercizio 2019 (la "**Politica delle Remunerazioni**").

a) Organi e soggetti coinvolti

La Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione è stata predisposta dal *management* della Società con il coinvolgimento attivo del comitato per le operazioni con parti correlate (il "**Comitato Parti Correlate**") costituito: (1) dal Prof. Avv. Mauro Fierro, Amministratore non esecutivo e in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'articolo 148, comma 3 del TUF (presidente); (2) dalla dott.ssa Alessandra Piccinino, Amministratore non esecutivo e in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'articolo 148, comma 3 del TUF (membro); e (3) dall'Avv. Maria Paola Bifulco, Amministratore non esecutivo (membro). Il Comitato Parti Correlate, anche in considerazione dell'adeguata conoscenza ed esperienza maturata da alcuni suoi membri in materia finanziaria e di politiche retributive, ha quindi partecipato alla redazione e definizione della Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione che è stata visionata e, per quanto occorrer possa, approvata nel corso della riunione del Comitato Parti Correlate tenutasi in data 18 febbraio 2019.

La Politica delle Remunerazioni è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società (il "**Consiglio di Amministrazione**") durante la riunione del 21 febbraio 2019, contestualmente all'approvazione della presente Relazione.

Ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF la Politica delle Remunerazioni sarà sottoposta al parere dell'Assemblea degli Azionisti di Pierrel (l' "**Assemblea**") che sarà convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2018, che dovrà deliberare, tra l'altro, sulla Sezione Prima della presente Relazione, fermo restando che tale deliberazione non avrà efficacia vincolante.

Il Collegio Sindacale della Società (il "**Collegio Sindacale**") vigila sulla corretta e coerente applicazione della Politica delle Remunerazioni.

La Politica delle Remunerazioni in materia di remunerazione degli Amministratori è determinata in coerenza con le previsioni normative e statutarie e, in particolare: (a) l'Assemblea determina il compenso da attribuire al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, all'atto della loro nomina, fatta eccezione per gli Amministratori investiti di particolari cariche; e (b) il Consiglio di Amministrazione ripartisce tra i propri membri, qualora non l'abbia già fatto l'Assemblea, il compenso complessivo deliberato dagli azionisti e determina, sentito il parere del Collegio Sindacale, il compenso per gli Amministratori investiti di particolari cariche, ivi inclusi gli Amministratori che partecipano ai comitati istituiti all'interno del Consiglio stesso.

b) Comitato per la remunerazione

Alla data della presente Relazione, la Società non ha aderito al Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il "**Codice**"), ritenendo l'adesione a detto Codice non necessaria in considerazione delle esigenze gestionali e operative della Società.

Il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto necessario né opportuno, in considerazione delle attività svolte dalla Società, nonché della sua struttura e organizzazione, costituire al proprio interno un Comitato per la remunerazione ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 6.P.3 del Codice. Le funzioni di tale comitato sono pertanto svolte direttamente dal Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, anche in virtù della presenza di 2 Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'articolo 148, comma 3 del TUF.

In particolare, con riferimento alle attività svolte in sostituzione del comitato per la remunerazione, il Consiglio di Amministrazione: (a) ha redatto e approvato la presente Relazione; (b) valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica delle Remunerazioni; (c) determina, sentito il parere del Collegio Sindacale, il compenso per gli Amministratori investiti di particolari cariche, ivi inclusi gli Amministratori che partecipano ai comitati istituiti all'interno del Consiglio stesso; (d) definisce gli obiettivi di *performance* connessi alla determinazione della parte variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ne verifica l'effettivo raggiungimento; e (e) verifica l'effettivo raggiungimento da parte della Società e del Gruppo Pierrel degli obiettivi di *performance* legati ai programmi di incentivazione di breve e lungo periodo.

Fermo quanto precede, alla redazione e definizione della Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione, anche in considerazione dell'adeguata conoscenza ed esperienza maturata da alcuni suoi membri in materia finanziaria e di politiche retributive, ha partecipato attivamente il Comitato Parti Correlate, costituito da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti.

c) Esperti indipendenti

Il Consiglio di Amministrazione non si è avvalso della collaborazione di alcun esperto per la redazione della Politica delle Remunerazioni.

d) Finalità e principi della Politica delle Remunerazioni

La Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione risponde a criteri di prudente gestione e sostenibilità dei costi della Società e persegue le seguenti finalità:

- attrarre, trattenere e motivare un *management* dotato di qualità professionali di elevato *standing*, tali da consentire una gestione della Società efficiente e competitiva;
- assicurare la creazione di valore per gli azionisti della Società in un'ottica di medio-lungo periodo;
- garantire la sostenibilità della gestione della Società nel medio-lungo periodo;
- garantire un sistema di remunerazioni del *management* della Società basato anche sui risultati effettivamente conseguiti dalla Società e/o dalle sue singole divisioni;
- allineare gli interessi degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con quelli degli azionisti;
- creare e mantenere un flusso informativo chiaro e trasparente verso l'esterno.

Le remunerazioni corrisposte dalla Società sono ritenute essere competitive rispetto alle aziende operanti nel settore della Società e aventi dimensioni simili a Pierrel e, al tempo stesso, sostenibili sotto il profilo economico, nonché rispondenti ad un principio di equità interna.

Sebbene alla data della presente Relazione la Società abbia deciso di non aderire al Codice, i principi e criteri generali sottesi alla Politica delle Remunerazioni sono comunque ispirati e conformi, in larga parte, alle previsioni ivi contenute. Più in particolare:

1. la componente fissa e la componente variabile della remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, anche in considerazione del settore di attività in cui opera il Gruppo Pierrel;
2. i compensi per gli Amministratori non esecutivi sono definiti in proporzione all'impegno richiesto in considerazione della propria carica (quale, ad esempio, il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione) e/o per la partecipazione ai comitati eventualmente istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione (quale, ad esempio, il Comitato Parti Correlate), prevedendo un'adeguata differenziazione tra il compenso attribuito al presidente del Comitato Parti Correlate rispetto a quello riconosciuto in favore degli altri membri in considerazione del ruolo di raccordo e coordinamento svolto dal presidente con gli organi societari e le altre funzioni aziendali;
3. la struttura retributiva del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede una componente fissa commisurata alle deleghe e alle responsabilità attribuite, e una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata a legare una parte della remunerazione al raggiungimento di obiettivi di *performance* predefiniti e verificabili. Inoltre, al fine di assicurare stabilità al *management* e, conseguentemente, di garantire una gestione sociale in un'ottica di continuità, la componente fissa delle remunerazioni previste a favore del *management* del Gruppo è determinata in una misura che, a parere del Consiglio di Amministrazione, è da ritenersi congrua anche nel caso in cui fosse l'unica parte effettivamente corrisposta a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti per la corresponsione della parte variabile della remunerazione;
4. i piani di incentivazione della Società sono destinati agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche al fine: (a) di allineare gli obiettivi di figure chiave della Società alla creazione di valore per gli azionisti della Società sul medio-lungo periodo, attraverso la previsione di periodi di *vesting* triennali; (b) attrarre, trattenere e motivare il *management* dotato di qualità professionali di elevato *standard*; e (c) aumentare la capacità di trattenere le risorse chiave già presenti in Pierrel e la competitività della Società sul mercato del lavoro in relazione ai migliori talenti disponibili.

Rispetto alla politica delle remunerazioni per l'esercizio 2018, come meglio specificato alla successiva lettera g) della presente Sezione, la Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione prevede la possibilità che il Consiglio di Amministrazione possa attribuire a ciascun Amministratore esecutivo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche premi speciali al verificarsi di circostanze rilevanti e prestazioni eccezionali specifiche ed impreviste con un limite massimo pari al 100% della rispettiva RAL.

e) Politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

In via generale, la Politica delle Remunerazioni prevede: (a) per gli Amministratori, una retribuzione per l'attività prestata a favore della società che si compone esclusivamente di una parte fissa, senza alcuna voce variabile; e (b) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, un sistema di retribuzione composto, oltre che dal rimborso delle spese sostenute per la carica, da una parte fissa, che rappresenta la porzione più significativa dell'intera remunerazione ("**RAL**" o "**Base Salary**"), e una componente variabile annuale (determinata in valore assoluto o in percentuale compresa tra un minimo del 10% e un massimo del 50% del *Base Salary*) determinata sulla base del raggiungimento, da parte del Gruppo, della Società o, a seconda

dei casi, delle singole Divisioni del Gruppo Pierrel, di obiettivi di *performance* prestabiliti (per ulteriori informazioni, si rinvia alla successiva lettera g) della presente Sezione).

Per l'esercizio 2019, con riferimento alla remunerazione del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso e del Presidente del Consiglio di Amministrazione, la Società intende riconoscere i medesimi compensi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 23 aprile 2018.

Più dettagliatamente, l'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2018 ha deliberato:

- (i) per il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, un emolumento annuo lordo complessivo di Euro 140.000, da ripartirsi egualmente tra tutti gli Amministratori (e, pertanto, nella misura di Euro 20.000 per ciascun Amministratore), con espressa esclusione dei compensi da attribuirsi agli Amministratori muniti di particolari cariche, nonché il rimborso delle spese vive sostenute in ragione dell'incarico; e
- (ii) per il Presidente del Consiglio di Amministrazione un emolumento annuo lordo aggiuntivo di Euro 100.000.

Successivamente, in data 7 maggio 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire: (a) al dott. Fulvio Citaredo, per la carica di Amministratore Delegato, un emolumento annuo lordo aggiuntivo di Euro 100.000; (b) all'Amministratore ing. Rosario Bifulco un emolumento annuo lordo aggiuntivo di Euro 40.000 per la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione; (c) all'Amministratore indipendente prof. avv. Mauro Fierro un emolumento annuo lordo aggiuntivo di Euro 7.000 per la carica di presidente del Comitato Parti Correlate; (d) all'Amministratore indipendente dott.ssa Alessandra Piccinino un emolumento annuo lordo aggiuntivo di Euro 5.050 per la carica di membro del Comitato Parti Correlate; e (e) all'Amministratore avv. Maria Paola Bifulco un emolumento annuo lordo aggiuntivo di Euro 5.050 per la carica di membro del Comitato Parti Correlate.

f) Politica con riguardo ai benefici non monetari

Il riconoscimento di benefici non monetari da parte della Società viene effettuata in conformità alle prassi di mercato e nel rispetto della normativa fiscale vigente.

Quali benefici non monetari, la Politica delle Remunerazioni prevede l'attribuzione a ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche dell'utilizzo di un'automobile aziendale (comprensiva del rimborso spese per il suo utilizzo), di un portatile e di uno *smartphone*.

Non sono previsti ulteriori benefici non monetari.

g) Componenti variabili delle remunerazioni

- **Componente variabile annuale**

I compensi previsti a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione non prevedono alcuna componente variabile annuale.

I compensi previsti a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevedono una componente variabile determinata in valore assoluto o in percentuale compresa tra un minimo del 10% e un massimo del 50% del *Base Salary*, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione (l'"**MBO**").

Detta componente variabile è calcolata su base annuale ed è subordinata al raggiungimento di obiettivi predefiniti determinati anche sulla base di indici di profittabilità annuali oggettivamente verificabili (quali, ad esempio, l'EBITDA consuntivato dalla Società o da una o più divisioni del Gruppo nell'esercizio di riferimento, l'incremento del fatturato consuntivato dalla Società a da una o più divisioni del Gruppo nell'esercizio di riferimento ecc.). Ciò al fine di allineare il più possibile l'azione manageriale con gli obiettivi definiti nei piani aziendali.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione ritiene che la RAL sia di importo sufficiente a remunerare adeguatamente, anche tenuto conto degli *standard* del mercato di riferimento, l'attività lavorativa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche anche nel caso in cui la componente variabile non venga erogata, in tutto o in parte, a causa del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi di *performance* prefissati ai fini della sua corresponsione.

In aggiunta a quanto sopra, a ciascun Amministratore esecutivo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere attribuiti ulteriori compensi da corrispondersi al raggiungimento di obiettivi individuali, anche di natura non economica. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione può prevedere l'attribuzione a ciascun Amministratore esecutivo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di premi speciali al verificarsi di circostanze rilevanti e prestazioni eccezionali specifiche ed impreviste.

- **Piani di incentivazione a lungo termine**

Come riportato in precedenza nella presente Relazione, la Società adotta piani di incentivazione a lungo termine al fine di allineare gli obiettivi degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche alla creazione di valore per gli azionisti della Società sul medio-lungo periodo e attrarre figure manageriale di primario *standing*, nonché incentivare la permanenza di quelle già parte dell'organigramma aziendale.

Alla data della presente Relazione la Società non ha in essere alcun piano di incentivazione in quanto, con riferimento allo *stock option plan* approvato dall'Assemblea del 19 giugno 2014 e riservato ad Amministratori e dirigenti della Società, il 31 dicembre 2018 è scaduto il termine entro il quale il Consiglio di Amministrazione avrebbe potuto dare esecuzione al predetto piano mediante: (a) l'individuazione, a propria discrezione e insindacabile giudizio, dei beneficiari del piano; (b) la determinazione del numero complessivo di opzioni da attribuire ai beneficiari per la sottoscrizione a pagamento di azioni ordinarie della Società; e (c) la determinazione del numero di opzioni da attribuire a ciascun beneficiario. Per ulteriori informazioni in merito a tale piano – che, si ripete, ad oggi non è più in vigore non essendo stato eseguito entro i termini fissati dall'Assemblea degli Azionisti – si rinvia al documento informativo appositamente pubblicato dalla Società e consultabile sul sito internet della Società all'indirizzo www.pierrelgroup.com, alla sezione "*Investors Relations*".

Fermo quanto precede, è intenzione del Consiglio di Amministrazione proporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione nel corso dell'esercizio 2019 di un nuovo piano di incentivazione a lungo termine riservato agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La Società provvederà a informare tempestivamente il mercato dei termini e delle condizioni di tale nuovo piano, nonché a fornire aggiornamenti in merito al suo *iter* autorizzativo nei termini previsti dalla normativa applicabile.

h) Criteri per la valutazione degli obiettivi di *performance*

L'MBO previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ha come orizzonte temporale l'esercizio sociale; pertanto, il raggiungimento degli obiettivi di *performance* viene valutato dal Consiglio di Amministrazione su base annuale.

L'MBO previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è suddiviso in diverse componenti indipendenti l'una dalle altre, ciascuna legata al raggiungimento di un determinato obiettivo. Il raggiungimento di ciascun obiettivo di *performance*, pertanto, comporta il riconoscimento della sola parte dell'MBO legata a quello specifico obiettivo.

Il raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base della componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche viene valutato dal Consiglio di Amministrazione successivamente alla chiusura di ciascun esercizio sociale e, più precisamente, una volta definito il progetto di bilancio di esercizio della Società per l'esercizio sociale di riferimento. Pertanto, la parte variabile della remunerazione, qualora maturata, viene solitamente corrisposta al soggetto interessato in una o più soluzioni a partire dal primo trimestre dell'esercizio sociale immediatamente successivo a quello di riferimento.

i) Politica delle Remunerazioni e perseguimento degli interessi a lungo termine

La Politica delle Remunerazioni è coerente con il perseguimento degli interessi di lungo periodo della Società, ossia un progressivo recupero di redditività e la gestione efficiente e competitiva del *business*, mediante un *top management* dotato di qualità professionali di elevato *standing* e la creazione di valore per gli azionisti.

j) Sistemi di pagamento differito

La corresponsione della componente variabile della remunerazione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere differita rispetto al momento della sua maturazione fino ad un periodo massimo di dodici mesi.

Tale eventuale differimento è determinato in maniera congrua in considerazione dei flussi finanziari e delle caratteristiche specifiche del *business* della Società.

k) Clausole per il mantenimento degli strumenti finanziari

La Politica sulle Remunerazioni non prevede clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

l) Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

La Politica delle Remunerazioni non definisce *ex ante* il trattamento economico da riconoscersi in caso di cessazione della carica e/o risoluzione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro dei componenti del Consiglio di Amministrazione o dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tuttavia, nell'ipotesi di interruzione del rapporto in essere con la Società per motivi diversi dalla "giusta causa", la prassi seguita dalla Società è di giungere alla risoluzione consensuale del rapporto, attraverso la definizione di accordi transattivi, anche in sede sindacale, ove applicabile, in linea con la prassi, la giurisprudenza più recente e i parametri di natura collettiva rilevanti, oltre che conformi agli obblighi di legge e/o di contratto applicabili.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere altresì prevista un'indennità in caso di cessazione anticipata del rapporto (a titolo esemplificativo: nei casi di licenziamento ingiustificato e di incentivazione all'esodo), fermo restando quanto eventualmente previsto da norme e contratti collettivi applicabili.

m) Coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche diverse da quelle obbligatorie

In linea con la migliore prassi di mercato, la Politica sulle Remunerazioni prevede il riconoscimento a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, coperture assicurative legate allo svolgimento delle proprie attività a favore della Società.

Più in particolare, nell'esercizio sociale 2018 la Società ha stipulato a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per gli atti posti in essere da tali soggetti nello svolgimento del loro rispettivo incarico, una polizza assicurativa *Directors & Officers* con la compagnia assicuratrice Lloyd's con copertura per il periodo 1 dicembre 2018 – 30 Novembre 2019.

n) Politica retributiva con riferimento agli Amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione ai comitati e allo svolgimento di particolari incarichi

In linea con la migliore prassi di mercato, la Società riconosce agli Amministratori indipendenti incaricati dello svolgimento di particolari incarichi un compenso aggiuntivo rispetto al compenso loro attribuito per la carica di Amministratori.

Come riportato in precedenza nella presente Relazione, i compensi per gli Amministratori non esecutivi è definita in misura dell'impegno richiesto in considerazione della propria carica (quale, ad esempio, il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione) e/o per la partecipazione ai comitati eventualmente istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione (quale, ad esempio, il Comitato Parti Correlate), prevedendo un'adeguata differenziazione tra il compenso attribuito al presidente del relativo comitato rispetto a quello riconosciuto in favore degli altri membri in considerazione del ruolo di raccordo e coordinamento svolto dal presidente con gli organi societari e le altre funzioni aziendali.

o) Riferimento a politiche retributive di altre società

La Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione è stata determinata dalla Società anche tenendo conto delle prassi esistenti e delle politiche retributive adottate da società analoghe operanti nello settore di riferimento della Società.

B. PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

La Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione è stata predisposta dal *management* della Società e, nella sua definizione, è stato coinvolto il Comitato Parti Correlate (per ulteriori informazioni in merito alla composizione di tale comitato, si rinvia alla Sezione Prima, lettera A) della Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione) che è stata visionata e, per quanto occorrer possa, approvata nel corso della riunione del Comitato Parti Correlate tenutasi in data 18 febbraio 2019.

La Politica delle Remunerazioni è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione durante la riunione del 21 febbraio 2019 e sarà sottoposta all'esame dell'Assemblea, che sarà chiamata a deliberare in senso favorevole o contrario sulla Sezione Prima della presente Relazione, ma in ogni caso in maniera non vincolante.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo responsabile della corretta attuazione della Politica delle Remunerazioni. In particolare, nel rispetto dei criteri stabiliti nella Politica delle Remunerazioni e sopra esposti, il Consiglio di Amministrazione:

- determina gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento potrebbe essere ancorata l'eventuale componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi;
- definisce le linee generali per la determinazione della componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fatta eccezione per quei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per i quali la maturazione del diritto alla corresponsione dell'MBO è legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* del Gruppo, della Società o, a seconda dei casi, delle singole Divisioni del Gruppo Pierrel già individuati nelle rispettive lettere di assunzione;
- valuta il raggiungimento degli obiettivi di *performance* sulla base dei risultati consuntivati dalla Società e dal Gruppo Pierrel nell'esercizio di riferimento e determina conseguentemente l'ammontare della eventuale remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi e/o dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- decide in merito ad eventuali premi speciali destinati ad Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché in merito alla pattuizione di eventuali indennità per la cessazione anticipata del rapporto.

* * *

SEZIONE SECONDA

A. RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Si fornisce di seguito una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione corrisposta dalla Società e dal Gruppo Pierrel nel corso dell'esercizio 2018 ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ivi inclusi quelli muniti di particolari cariche, e del Collegio Sindacale, nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ciascuno degli Amministratori (ossia: il dott. Raffaele Petrone, l'ing. Rosario Bifulco, il dott. Fulvio Citaredo, il prof. avv. Mauro Fierro, la dott.ssa Alessandra Piccinino, la dott.ssa Fernanda Petrone e l'avv. Maria Paola Bifulco), nonché ciascun componente del Collegio Sindacale (ossia: il dott. Paolo Nagar, la dott.ssa Monica Valentino e il dott. Fabio Rossi) percepisce esclusivamente un compenso fisso, al quale si aggiunge il rimborso delle spese vive sostenute in dipendenza dell'incarico svolto. In aggiunta, ciascun componente del Collegio Sindacale ha diritto di ricevere un gettone pari a Euro 100 per ogni ora effettiva impiegata in caso di presenza fisica alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Detti compensi fissi sono definiti in base alla carica da ciascuno ricoperta all'interno del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale, nonché in considerazione dell'eventuale partecipazione al Comitato Parti Correlate. La quantificazione e l'eventuale adeguamento della remunerazione sono altresì determinati avuto riguardo alla specifica competenza maturata da ciascun Amministratore e/o Sindaco.

La remunerazione del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è suddivisa nelle seguenti componenti:

- (i) un compenso fisso, definito in base al ruolo ricoperto del soggetto all'interno della struttura e dell'organigramma aziendale, nonché ai livelli di *performance* raggiunti nel corso della propria carriera professionale; e
- (ii) l'MBO (per ulteriori informazioni su tale compenso variabile, si rinvia alla Sezione Prima, lettera A, punto g) della presente Relazione).

Secondo quanto verificato dal Consiglio di Amministrazione, i criteri per la determinazione della remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono coerenti con la politica delle remunerazioni per l'anno 2018 approvata dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione del 7 maggio 2018.

Non ci sono dirigenti con responsabilità strategiche diversi dal dott. Citaredo, dal dott. Valente, dal dott. Velotti e dal dott. Pepe.

Alla data della presente Relazione la Società non ha in essere alcun piano di incentivazione in quanto, con riferimento allo *stock option plan* approvato dall'Assemblea del 19 giugno 2014 e riservato ad Amministratori e dirigenti della Società, il 31 dicembre 2018 è scaduto il termine entro il quale il Consiglio di Amministrazione avrebbe potuto dare esecuzione al predetto piano mediante: (a) l'individuazione, a propria discrezione e insindacabile giudizio, dei beneficiari del piano; (b) la determinazione del numero complessivo di opzioni da attribuire ai beneficiari per la sottoscrizione a pagamento di azioni ordinarie della Società; e (c) la determinazione del numero di opzioni da attribuire a ciascun beneficiario. Per ulteriori informazioni in merito a tale piano – che, si ripete, non è più in vigore alla data della presente Relazione – si

rinvia a quanto riportato nel documento informativo appositamente pubblicato dalla Società e consultabile sul sito internet della Società all'indirizzo www.pierrelgroup.com, alla sezione "Investors Relations".

Fermo quanto precede, è intenzione del Consiglio di Amministrazione proporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione nel corso dell'esercizio 2019 di un nuovo piano di incentivazione a lungo termine riservato agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La Società provvederà a informare tempestivamente il mercato dei termini e delle condizioni di tale nuovo piano, nonché a fornire aggiornamenti in merito al suo *iter* autorizzativo nei termini previsti dalla normativa applicabile.

Inoltre, alla data della presente Relazione, la Società non ha stipulato con alcuno dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, né con alcun Dirigente con Responsabilità Strategiche accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

B. ILLUSTRAZIONE DEI COMPENSI RICONOSCIUTI NELL'ESERCIZIO 2018

Nella seguente tabella sono riportati analiticamente i compensi riconosciuti nell'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2018 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalla società controllate e collegate ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, relativamente al periodo in cui hanno ricoperto la carica, specificando che tali compensi sono tutti di competenza di Pierrel.

Tali importi sono stati erogati sulla base:

- (i) di quanto deliberato dall'Assemblea in data 23 aprile 2018 con riferimento agli emolumenti da riconoscersi al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso e al Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché ai membri del Collegio Sindacale, il cui dettaglio è riportato nella presente Relazione, Sezione Prima, lettera A, punto e);
- (ii) di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 7 maggio 2018 con riferimento agli emolumenti da riconoscersi agli Amministratori investiti di particolari cariche, il cui dettaglio è riportato nella presente Relazione, Sezione Prima, lettera A, punto e);

Avvalendosi della facoltà prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti per le società "di minori dimensioni" come definite ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f) del Regolamento adottato con delibera CONSOB n. 17221, del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato (e, cioè, le società per le quali né l'attivo dello stato patrimoniale né i ricavi, come risultanti dall'ultimo bilancio consolidato approvato, superino gli Euro 500 milioni), le informazioni relative ai compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ulteriori rispetto al Direttore Generale nel corso dell'esercizio 2018 sono fornite in forma aggregata.

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			
Raffaele Petrone	Consigliere	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20	20.000	-	-	-	2.223 ⁽¹⁾	-	122.223
	Presidente del Consiglio di Amministrazione			100.000						
Paolo Cirino Pomicino	Consigliere indipendente	1 gennaio – 23 aprile	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.17	6.667	1.783	-	-	741 ⁽¹⁾	-	15.858
	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione			6.667						
Rosario Bifulco	Consigliere	24 aprile – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20	13.333	-	-	-	1.482 ⁽¹⁾	-	41.482
	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione			26.667						
Fulvio Citaredo	Consigliere	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20	20.000	-	-	-	1.112 ⁽¹⁾	-	121.112
	Amministratore Delegato			100.000						
	Direttore Generale	1 gennaio – 31 dicembre	n.a.	200.000	-	63.312	-	1.112 ⁽¹⁾	40.524	304.948
Mauro Fierro	Consigliere indipendente	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20	20.000	7.100	-	-	2.223 ⁽¹⁾	-	29.323
Tiziana Catuogno	Consigliere indipendente	1 gennaio – 23 aprile	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.17	6.667	1.783	-	-	741	-	9.191
Alessandra Piccinino	Consigliere indipendente	23 aprile – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20	13.333	3.333	-	-	1.482 ⁽¹⁾	-	18.148

Fernanda Petrone	Consigliere	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20	20.000	-	-	-	2.223 ⁽¹⁾	-	22.223
Maria Paola Bifulco	Consigliere	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20	20.000	3.333	-	-	2.233 ⁽¹⁾	-	25.566
N. 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche ulteriori rispetto al Direttore Generale				360.000	-	67.203	-	12.148	12.929	452.280
Paolo Nagar	Presidente del Collegio Sindacale	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20	21.538 ⁽²⁾	-	-	-	2.223 ⁽¹⁾	-	23.761
Monica Valentino	Sindaco effettivo	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20	14.744 ⁽³⁾	-	-	-	2.223 ⁽¹⁾	-	16.967
Fabio Rossi	Sindaco effettivo	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20	15.288 ⁽⁴⁾	-	-	-	2.223 ⁽¹⁾	-	17.511

(1) Importo relativo al valore della quota della polizza d&o stipulata dalla Società a beneficio dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei dirigenti del Gruppo Pierrel.

(2) Di cui Euro 2.788 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

(3) Di cui Euro 2.244 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

(4) Di cui Euro 2.788 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Ai sensi dell'articolo 84-*quater* e dell'Allegato 3A, Schema 7-*ter* del Regolamento Emittenti si specifica che, sulla base di quanto risultante dal libro soci, dalle informazioni fornite alla Società dai soggetti interessati e delle altre informazioni a disposizione della Società, alla data della presente Relazione nessun componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nessun Dirigente con Responsabilità Strategiche né alcuno dei coniugi non legalmente separati e dei figli minori di tali soggetti detiene, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, partecipazioni nel capitale della Società o delle società controllate, fatta eccezione per quanto rappresentato nella seguente tabella:

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2017	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2018
COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2018						
Rosario Bifulco ⁽¹⁾	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	Pierrel S.p.A.	2.757.657	51.227.132	5.590.062	48.394.727
Fulvio Citaredo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Pierrel S.p.A.	-	1.301.241	-	1.301.241

(1) L'ing. Rosario Bifulco è socio di controllo e amministratore unico di Bootes S.r.l., titolare diretto della partecipazione della Società.

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (ULTERIORI RISPETTO AL DIRETTORE GENERALE) CHE DETENGONO PARTECIPAZIONI IN SOCIETÀ DEL GRUPPO PIERREL	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2017	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2018
2	Pierrel S.p.A.	125.136	149.125	-	274.261

* * *

Ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF il testo integrale della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 e che dovrà esprimere il proprio parere non vincolante sulla Sezione Prima della presente Relazione:

- (i) presso la sede legale della Società, in Capua (CE), Strada Statale Appia 7-bis n. 46/48;
- (ii) presso Borsa Italiana S.p.A., in Milano, Piazza degli Affari n. 6;
- (iii) sul sito *internet* della Società all'indirizzo <http://www.pierrelgroup.com/InvestorRelations/CorporateGovernance/DocumentazioneAssembleeazionisti> al quale si rinvia.

La Relazione sarà altresì distribuita ai partecipanti all'Assemblea di cui sopra.