



Piaggio & C. S.p.A.

Relazione sulla Remunerazione

**redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 e dell'art. 84-quater del
Regolamento Consob 11971/1999**

25 febbraio 2019

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all’esercizio successivo e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci e ai direttori generali ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche:
 - fornisce un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (ove esistenti), evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell’esercizio precedente;
 - illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate.

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

SEZIONE I

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione adottata dalla Società (di seguito la “**Politica di Remunerazione**”), che definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene il Gruppo Piaggio nella determinazione e nel monitoraggio dell’applicazione delle prassi retributive dei consiglieri di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica di Remunerazione, già adottata dal Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2012 su proposta del Comitato per la Remunerazione, è stata da ultimo confermata dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2019, su conforme proposta del Comitato per la Remunerazione. La Politica di Remunerazione definisce le finalità perseguite ed i principi che sono alla base delle determinazioni e delle retribuzioni degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei responsabili con responsabilità strategiche.

La Politica di Remunerazione è stata redatta anche alla luce delle raccomandazioni nel Codice di Autodisciplina promosso dal Comitato per la *Corporate Governance*, come da ultimo modificato nel luglio 2018 (il “**Codice di Autodisciplina**”).

Ai sensi dello Statuto sociale e di legge, il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica andrà a scadere con l’approvazione da parte dell’Assemblea degli azionisti del bilancio al 31 dicembre 2020. Come sopra indicato, nell’esercizio 2018 e nell’esercizio 2019 in corso la Società non ha modificato la Politica di Remunerazione. In ogni caso, tutti gli eventuali cambiamenti e variazioni della Politica di Remunerazione che dovessero essere apportati in futuro dalla Società saranno opportunamente evidenziati e descritti nelle relazioni sulla remunerazione dei prossimi esercizi.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate (il “**Regolamento Parti Correlate**”), così come recepito nella procedura interna adottata dalla Società in data 30 novembre 2010 ed aggiornata, da ultimo, in data 26 febbraio 2018 (disponibile sul sito *internet* di gruppo www.piaggiogroup.com nella sezione *Governance*), l’approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell’Assemblea degli azionisti esonera la Società dall’applicare la suddetta procedura per le operazioni con parti correlate nelle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, sempreché queste ultime siano coerenti con la Politica di Remunerazione. Inoltre, ai sensi dell’art. 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate, la suddetta procedura non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all’art. 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell’importo complessivo preventivamente determinato dall’Assemblea ai sensi dell’art. 2389, comma 3, secondo periodo, c.c.

1. Soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della politica delle remunerazioni

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica di Remunerazione sono l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione ed il Collegio Sindacale.

1.1 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti;
- predisporre gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF e ne cura l'attuazione.

1.2 Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione della Società, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, è composto da amministratori non esecutivi e indipendenti.

Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di:

- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che rivestono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni assunte;
- formulare al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia di remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Piaggio, tenuto conto delle informazioni ed indicazioni fornite dall'Amministratore Delegato, valutando periodicamente i criteri adottati per la remunerazione della predetta dirigenza;
- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione e nell'attuazione degli eventuali piani di compensi basati su azioni o su strumenti finanziari.

La Politica di Remunerazione è stata pertanto approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

1.3 Assemblea degli azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), c.c.;
- esprime un voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione);
- 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* TUF.

1.4 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi, e più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di Remunerazione.

2. Illustrazione delle finalità e delle linee generali della Politica di Remunerazione e descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

La remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ove individuati, è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti coinvolti e consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili con l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo e di garantire un collegamento diretto tra retribuzione e specifici obiettivi di *performance*.

In particolare, le linee guida a cui è ispirata la Politica di Remunerazione si basano sui criteri di seguito indicati:

- (i) la componente fissa e la componente variabile tengono conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società;
- (ii) la componente variabile prevede un limite massimo;
- (iii) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto interessato qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- (iv) gli obiettivi di *performance* sono:
 - prioritari, in quanto connessi direttamente alla strategia di medio-lungo periodo della Società;
 - specifici, in quanto chiari e concreti nei risultati attesi;
 - misurabili, in quanto valutati con indicatori chiari e predefiniti;

- realistici, in quanto ritenuti raggiungibili benché sfidanti ed ambiziosi;
- definiti temporalmente, in quanto collocati nell’ambito di una dimensione temporale specifica.

La componente variabile sarà erogata solo al raggiungimento del risultato atteso. L’ammontare dell’incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al raggiungimento dei risultati effettivamente perseguiti. A tal riguardo si segnala che – allo stato – la Società ha ritenuto non necessaria l’introduzione di clausole di c.d. “*claw back*” della componente variabile della remunerazione; tuttavia, la Società si riserva la facoltà di valutare se sottoporre la componente variabile della remunerazione a eventuali meccanismi di correzione *ex post* mediante l’introduzione di dette clausole.

Nell’ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica e per gli effetti sui risultati della Società stessa, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, *bonus* specifici agli Amministratori esecutivi ed ai dirigenti con responsabilità strategiche.

La Società può prevedere piani di incentivazione e di fidelizzazione 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* TUF.

Non sono previsti sistemi di pagamento differito della remunerazione.

La Politica di Remunerazione non prevede la sottoscrizione con amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all’eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non ha utilizzato come riferimento le politiche retributive implementate da altre società e non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

3. Remunerazione degli amministratori

All’interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- (i) Amministratori non esecutivi: i Consiglieri.
- (ii) Amministratori esecutivi:
 - il Presidente ed Amministratore Delegato, Roberto Colaninno;
 - il Consigliere con deleghe Michele Colaninno.

Amministratori non esecutivi

A tutti gli Amministratori non esecutivi viene corrisposto un compenso annuale fisso, come deliberato dall’Assemblea degli Azionisti. Ai consiglieri chiamati a partecipare al Comitato Controllo e Rischi ed al Comitato per la Remunerazione, entrambi composti da tutti Amministratori indipendenti come previsto dal Codice di Autodisciplina, è corrisposto un compenso aggiuntivo fisso in considerazione del maggior impegno richiesto. Al Vice Presidente è riconosciuto un compenso aggiuntivo rispetto a quello previsto per la carica di Amministratore. Agli Amministratori indipendenti non è riconosciuto uno specifico

corrispettivo, fatta eccezione per coloro che sono chiamati a partecipare ai comitati sopra indicati.

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

Tutti gli Amministratori usufruiscono altresì di una copertura assicurativa “*Directors and Officers*” sulla responsabilità civile per fatti commessi nell’esercizio delle loro funzioni, con l’esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

La Politica di Remunerazione non prevede la corresponsione di benefici non monetari.

Amministratori esecutivi

La remunerazione degli Amministratori esecutivi è determinata secondo le migliori pratiche seguite da società paragonabili per dimensioni e struttura di *governance* ed è composta:

- i) da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l’impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui *infra*;
- ii) da una componente variabile correlata al raggiungimento degli obiettivi individuati dal Piano Strategico triennale approvato dalla Società, periodo ritenuto coerente con l’obiettivo di creare valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo e con una corretta politica di gestione dei rischi. L’ammontare della componente variabile viene determinato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione, in funzione del concreto raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

La componente variabile viene pertanto corrisposta con cadenza annuale con riferimento ad obiettivi di lungo-medio periodo prefissati dal Piano Strategico triennale.

Allo stato solo per il Presidente e Amministratore Delegato è stata prevista dal Consiglio di Amministrazione la corresponsione della componente variabile della remunerazione.

La componente variabile può raggiungere fino ad un massimo del 30% dell’importo stabilito per il compenso fisso. Anche gli Amministratori esecutivi usufruiscono di una copertura assicurativa “*Directors and Officers*” sulla responsabilità civile per fatti commessi nell’esercizio delle loro funzioni, con l’esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

La Politica di Remunerazione non prevede la corresponsione di benefici non monetari.

Considerata la struttura della remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato (e il ruolo da questi ricoperto) la Società ha ritenuto non necessaria – allo stato – l’introduzione di clausole di c.d. “*claw back*” della componente variabile della remunerazione, valutando che l’interesse della Società sia comunque tutelato dalle disposizioni applicabili in caso di violazioni di legge o di regolamento.

4. Remunerazione dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche è stabilita in coerenza con i principi generali richiamati al punto 2. ed è composta da:

- (i) da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui *infra*;
- (ii) da una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (c.d. MBO), collegati ai risultati attesi in base al Piano Strategico approvato dalla Società. La componente variabile è pari ad una percentuale prestabilita della remunerazione annua lorda fissa di peso generalmente non inferiore al 50% di detta remunerazione;
- (iii) da *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali, contributi per *housing* e l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile. Non sono previsti altri benefici non monetari.

Ai dirigenti con responsabilità strategiche vengono rimborsate le spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico e usufruiscono della copertura assicurativa “*Directors and Officers*” sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave, oltre la generale tutela prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

SEZIONE II

La presente sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci e ai direttori generali, ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche:

- nel primo paragrafo, fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (ove esistenti), evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente; si precisa che le remunerazioni corrisposte dell'esercizio 2018 sono coerenti, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la Politica di Remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione;
- nel secondo paragrafo, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2018) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;
- nel terzo paragrafo, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

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

A tutti gli Amministratori non esecutivi della Società viene corrisposto un uguale compenso, pari a Euro 40.000 annui, determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2018. Ai Consiglieri chiamati a partecipare al Comitato Controllo e Rischi ed al Comitato per la Remunerazione è corrisposto, così come deciso dal Consiglio di Amministrazione in data 16 aprile 2018, un compenso aggiuntivo pari ad Euro 10.000 in considerazione del maggior impegno richiesto. Il Presidente del Comitato Controllo e Rischi riceve invece un emolumento pari ad Euro 20.000.

Le remunerazioni del Presidente ed Amministratore Delegato e del Vice Presidente sono state deliberate dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 16 aprile 2018, sentito il parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione.

L'emolumento del Presidente ed Amministratore Delegato, secondo quanto previsto dalla Politica di Remunerazione, si compone di una componente fissa annua lorda pari ad Euro 1.250.000 (oltre ad Euro 40.000 per la carica di Amministratore) ed una componente variabile. L'ammontare della componente variabile erogabile (che può raggiungere fino ad un massimo del 30% dell'importo stabilito per il compenso fisso) è determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione.

Per l'esercizio 2018, il Comitato per la Remunerazione, riunitosi per formulare la propria proposta da presentare al Consiglio di Amministrazione, ha determinato in Euro 375.000, pari al 30% della componente fissa, la componente variabile della remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato per l'esercizio 2018. Tale componente variabile è stata confermata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2019.

Al Vice Presidente della Società è riconosciuto un compenso aggiuntivo pari ad Euro 100.000 oltre a quello già previsto per la carica di Amministratore. Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha inoltre riconosciuto al Consigliere con deleghe Michele Colaninno: **(i)** in data 16 aprile un compenso aggiuntivo annuale pari ad Euro 100.000 a fronte delle deleghe ad operare nell'ambito delle attività del Gruppo; **(ii)** in data 23 ottobre 2018 un compenso aggiuntivo annuale pari ad Euro 150.000 a fronte delle deleghe ricevute nell'ambito delle strategie di prodotto e *marketing*.

Si precisa che, alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, la Società non ha individuato dirigenti con responsabilità strategiche. Non sono stati stipulati accordi con gli Amministratori che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

Si segnala infine che in data 16 aprile 2018 l'Assemblea ordinaria della Società ha deliberato di fissare l'emolumento dei Sindaci in misura pari a Euro 40.000,00 lordi annui per ciascun Sindaco Effettivo ed Euro 75.000,00 lordi annui per il Presidente del Collegio Sindacale. Il sindaco Giovanni Barbara, in quanto membro dell'Organismo di Vigilanza, riceve un ulteriore corrispettivo annuo di Euro 25.000.

2. Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'Esercizio

In relazione agli obblighi di informativa previsti dallo schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti n. 11971/99, in materia di compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, anche da società controllate e collegate, si forniscono le suddette informazioni secondo le modalità che seguono.

Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella società che redige il bilancio e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate, quotate e non¹.

Compensi fissi: sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

Compensi per la partecipazione a comitati: sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Bonus e altri incentivi: sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari.

Partecipazione agli utili: è indicato l'ammontare per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Benefici non monetari: è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

Altri compensi: sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Fairvalue dei compensi equity: è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali².

Si precisa che sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, direttore generale o dirigente con responsabilità strategiche.

¹ Qualora una società sia stata controllata o collegata per una frazione di anno, è indicato l'intero compenso annuale, purché la situazione di controllo/collegamento sia presente alla data di chiusura dell'esercizio.

² Tale voce non si riferisce all'intera assegnazione di compensi *equity* effettuata nel corso dell'esercizio, ma solo alla parte di essa rilevata in bilancio, in applicazione dei principi contabili che impongono di tener conto del periodo di maturazione dei diritti stessi, ripartendo il relativo costo nel periodo di *vesting*.

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Roberto Colaninno	Presidente /AD	01/01/18 - 31/12/18	Approvazione bilancio 2020	1.290.000						1.665.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.290.000		375.000			1.665.000			
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				1.290.000					1.665.000			
Matteo Colaninno	Vice Presidente	01/01/18 - 31/12/18	Approvazione bilancio 2020	128.333						128.333		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				128.333					128.333			
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				128.333					128.333			
Michele Colaninno	Amm.tore con deleghe	01/01/18 - 31/12/18	Approvazione bilancio 2020	139.462,33						139.462,33		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				139.462,33					139.462,33			
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				139.462,33					139.462,33			
Federica Savasi	Amm.tore	01/01/18 - 31/12/18	Approvazione bilancio 2020	40.000						40.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000					40.000			
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000					40.000			

Andrea Formica	Amm.tore	01/01/18 - 31/12/18	Approvazione bilancio 2020	40.000	7.095,78 (Membro CR dal 16.04.18) 7.095,78 (Membro CCR dal 16.04.18)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			54.191,56		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	14.191,56					54.191,56		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	14.191,56					54.191,56		
Giuseppe Tesauro	Amm.tore	01/01/18 - 31/12/18	Approvazione bilancio 2020	40.000	10.000 (Presidente CR) 10.000 (Membro CCR)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			60.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	20.000					60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	20.000					60.000		
Graziano Gianmichele Visentin	Amm.tore	01/01/18 - 31/12/18	Approvazione bilancio 2020	40.000	20.000 (Presidente CCR) 10.000 (Membro CR)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			70.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	30.000					70.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	30.000					70.000		
Maria Chiara Carrozza	Amm.tore	01/01/18 - 31/12/18	Approvazione bilancio 2020	40.000		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			40.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		
Patrizia Albano	Amm.tore	16/04/18 - 31/12/18	Approvazione bilancio 2020	28.333		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			28.333		

(I) Compensi nella società che redige il bilancio				28.333							28.333	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				28.333							28.333	
Vito Varvaro	Amm.tore	01/01/18 - 16/04/18	Approvazione bilancio 2017	11.616,44	2.904,11 (Membro CR)						17.424,66	
					2.904,11 (Membro CCR)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.616,44	5.808,22						17.424,66	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				11.616,44	5.808,22						17.424,66	

Tabella 2 – Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Piera Vitali	Presidente	01/01/2018-31/12/2018	Approvazione bilancio 2020	75.000						75.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				75.000						75.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				75.000						75.000		
Giovanni Barbara	Sindaco Effettivo	01/01/2018-31/12/2018	Approvazione bilancio 2020	40.000	25.000 (Membro dell'OdV)					65.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	25.000					65.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	25.000					65.000		
Daniele Girelli	Sindaco Effettivo	01/01/2018-31/12/2018	Approvazione bilancio 2020	40.000						40.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		
Gianmarco Losi	Sindaco Supplente		Approvazione bilancio 2020	-						-		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-						-		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				-						-		
Fabrizio Piercarlo bonelli	Sindaco Supplente		Approvazione bilancio 2020	-						-		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-						-		

(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale	-						-		

3. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche (schema n. 7-ter dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti)

I componenti degli organi di amministrazione e di controllo non detengono partecipazioni nella Società ovvero in società da questa controllate.