

PROPOSTA DI DELIBERA

Voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione di cui all'art. 123-ter del T.U.F.

Signori Azionisti,

ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del T.U.F., siete chiamati a deliberare sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta secondo i dettami dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti emanato da Consob, conformemente all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del succitato Regolamento.

Ciò premesso, sottoponendo alla Vostra attenzione il contenuto della suddetta Relazione, il Vostro Consiglio di Amministrazione Vi sottopone la seguente

proposta di delibera

L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di M&C S.p.A.:

- visti i disposti della vigente normativa;
- dato atto che la Relazione sulla Remunerazione è stata depositata e resa disponibile entro i termini di legge,

DELIBERA

favorevolmente sul contenuto della Sezione I della Relazione sulla Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 marzo 2019.

Milano 29 marzo 2019

Il Consiglio di Amministrazione

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 58/1998
al 31 dicembre 2018

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di M&C S.p.A.
nella riunione del 29 marzo 2019, disponibile sul sito internet
www.mecinv.com, sezione "Corporate Governance"

SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	4
SEZIONE I.....	5
a) Organi e soggetti coinvolti	5
1) l'Assemblea degli Azionisti:	5
2) il Consiglio di Amministrazione:.....	5
3) il Comitato per la Remunerazione	5
4) il Collegio Sindacale	6
b) Politica di remunerazione 2019	6
1) Finalità e principi.....	6
c) Descrizione della Politica sulla Remunerazione	7
1) Amministratori.....	7
a. Amministratori non esecutivi	8
b. Amministratori esecutivi	8
2) Figure Manageriali.....	9
3) Rapporto tra le componenti fisse e variabili della remunerazione.....	9
4) Assenza di Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	9
5) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari (fringe benefit) e coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie.....	9
6) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	9
7) Politica retributiva.....	9
d) Politica di remunerazione 2019 per il Collegio Sindacale	9
e) Assenza di piani di incentivazione 2019	10
f) Piani di remunerazione basati su azioni.....	10
SEZIONE II	11
a) Voci che compongono la remunerazione.....	11
a.1) Consiglio di Amministrazione	11
a.2) Amministratori investiti di particolari cariche	11
a.3) Dirigenti con responsabilità strategiche	12
a.4) Collegio Sindacale	12
a.5) Piano di incentivazione 2018	12
a.6) Piano di incentivazione straordinario	13
b) Compensi corrisposti	13
b.1) Presidente e Amministratore Delegato e altri Amministratori esecutivi	14
b.2) Consiglieri non esecutivi.....	15
b.3) Collegio Sindacale.....	16
c) Piani di stock option	16
d) Azioni ordinarie della Società e/o delle sue controllate detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai dirigenti in servizio con responsabilità strategiche.....	16

INTRODUZIONE

La presente relazione (la “**Relazione sulla Remunerazione**”) è stata predisposta ai sensi (i) dell’articolo 84-*quater* del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 (“**Regolamento Emittenti**”) con il quale Consob ha dato attuazione alle previsioni dell’articolo 123-*ter* del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza, “**T.U.F.**”) e (ii) dell’articolo 6 del Codice di Autodisciplina degli emittenti quotati promosso da Borsa Italiana S.p.A.

Nella presente Relazione sulla Remunerazione, che nella struttura rispecchia le indicazioni dell’Allegato 3A schema 7-bis del Regolamento Emittenti, sono definiti:

- nella **Sezione I** le tipologie di remunerazione e i relativi criteri adottati da M&C S.p.A. (“**M&C**”, “**Società**” o “**Emittente**”) con riferimento all’esercizio 2019 per (i) i membri del Consiglio di Amministrazione (“**Consiglieri**” o “**Amministratori**”), compresi gli amministratori investiti di particolari cariche nonché (ii) i membri del Collegio Sindacale (“**Sindaci**”) (la “**Politica sulla Remunerazione**”);
- nella **Sezione II** la composizione e quantificazione dei compensi corrisposti nell’esercizio 2018 ai Consiglieri e ai Sindaci.

La Relazione sulla Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 29 marzo 2019, su proposta del comitato per la remunerazione (il “**Comitato per la Remunerazione**”), è redatta in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari.

La Politica sulla Remunerazione è definita in coerenza con le raccomandazioni del codice di autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana (il “**Codice di Autodisciplina**”), cui la Società aderisce.

La Politica sulla Remunerazione è stata adottata da M&C in ottemperanza alle disposizioni di cui al regolamento in materia di operazioni con parti correlate adottato da Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato, come recepite nella procedura per le operazioni con parti correlate adottata dalla Società disponibile sul sito internet www.meciniv.com, sezione “Corporate Governance”.

Per la definizione della Politica sulla Remunerazione, la Società non si è avvalsa di esperti indipendenti, né sono state prese a riferimento le politiche retributive di altre società.

Si precisa che, come meglio specificato di seguito, al momento la struttura aziendale non include dirigenti per i quali la definizione di “dirigente con responsabilità strategiche”, ai sensi dell’Allegato 1 del Regolamento Consob 17221 del 12 marzo 2010, risulti applicabile (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”).

L’Assemblea degli Azionisti, convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2018, è chiamata, ai sensi dell’art. 123-*ter* del T.U.F., ad esprimersi, con voto non vincolante, sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione. L’esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico, ai sensi dell’art. 125-*quater* 2° comma T.U.F.

La presente Relazione sulla Remunerazione è pubblicata sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage all’indirizzo www.emarketstorage.com e messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di M&C (Via Valeggio 41, 10129 - Torino), nonché sul sito internet della Società www.meciniv.com, sezione “Corporate Governance”, entro il ventunesimo giorno precedente la data della suddetta Assemblea.

SEZIONE I

Si illustra in questa sezione la Politica sulla Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei componenti del Collegio Sindacale con riferimento all'anno 2019 e le procedure per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La Politica sulla Remunerazione stabilisce i principi e le linee guida sulla base dei quali vengono determinati i compensi.

a) Organi e soggetti coinvolti

M&C ha adottato un modello di amministrazione e controllo tradizionale e aderisce al Codice di Autodisciplina.

Gli organi sociali e i soggetti coinvolti nelle procedure atte a definire e attuare la vigente politica remunerativa di M&C e le relative competenze sono i seguenti:

1) l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- determina il compenso dei componenti del Collegio Sindacale;
- esprime un voto consultivo, non vincolante, sulla sezione I della Relazione sulla Remunerazione;
- approva piani di incentivazione su base azionaria (stock option) ai sensi dell'art. 114-bis del T.U.F. e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti;

2) il Consiglio di Amministrazione:

- definisce, ai sensi dell'art. 20 dello Statuto, i compensi aggiuntivi degli amministratori investiti della carica di Presidente, Vice-Presidente, Amministratori Delegati e degli amministratori che partecipano ai Comitati istituiti dalla Società, previo parere favorevole del Collegio Sindacale;
- definisce, ai sensi dell'art. 16 dello Statuto, i compensi di direttori, vicedirettori e procuratori, salvo sia conferita delega in materia al Presidente;
- individua i beneficiari e predispose il regolamento dei piani di incentivazione su base azionaria (stock option), li sottopone ad approvazione all'assemblea ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti;
- approva i piani di incentivazione monetaria;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica sulla Remunerazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione;

3) il Comitato per la Remunerazione

È un organo consultivo e propositivo con il compito principale di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte con riferimento alla Politica sulla Remunerazione (ivi compresi gli eventuali piani di incentivazione, piani di stock option o di assegnazione di azioni). La costituzione di tale comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che, in conformità all'articolo 2389, comma 3, del codice civile, il Comitato per la Remunerazione riveste unicamente funzioni propositive mentre il potere di determinare la remunerazione rimane in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Comitato per la Remunerazione è stato istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 gennaio 2018 ed è composto da due amministratori non esecutivi e indipendenti, nelle persone di:

- Avv. Marina Vaciago (Presidente) - amministratore indipendente non esecutivo; e
- Dr.ssa Leonilde Petito - amministratore indipendente non esecutivo.

La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione sono coerenti con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione si svolgono in forma collegiale e sono regolarmente verbalizzate. Nessun Consigliere prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. Alle riunioni del Comitato per la Remunerazione possono intervenire, ove preventivamente invitati, rappresentanti di funzioni aziendali ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile in funzione degli argomenti di discussione.

Con riferimento alle attività svolte dal Comitato per la Remunerazione durante il corso dell'esercizio 2018, si rimanda alla relazione sul governo societario e gli assetti proprietari al 31 dicembre 2018, resa disponibile sul sito internet della Società www.mecinv.com, Sezione "Corporate Governance", nei termini di legge.

Nel corso del periodo compreso dal primo gennaio e la data della presente Relazione sulla Remunerazione, il Comitato per la Remunerazione ha:

- definito la Politica sulla Remunerazione descritta nella presente Relazione sulla Remunerazione;
- predisposto la presente Relazione sulla Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 29 marzo 2019.

4) *il Collegio Sindacale*

Formula i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli Amministratori che ricoprono speciali cariche. Ai sensi dei principi di cui al Codice di Autodisciplina, il Collegio Sindacale vigila altresì sulla corretta attuazione delle regole di autodisciplina.

Data la semplicità della politica retributiva della Società non sono stati coinvolti esperti indipendenti ai fini di una valutazione della politica retributiva, né sono state prese a riferimento le politiche retributive di altre società.

b) *Politica di remunerazione 2019*

1) *Finalità e principi*

La Politica sulla Remunerazione è stata definita in modo da assicurare - in coerenza con i principi di trasparenza, di prudente gestione dei rischi e di sostenibilità dei costi e dei risultati nel tempo - una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti ed il contributo fornito dagli stessi - in relazione alle rispettive competenze - al perseguimento di quanto previsto di volta in volta nel piano industriale in vigore nonché, più in generale, degli obiettivi della Società.

Tale Politica sulla Remunerazione ha tra le sue finalità: (a) motivare le risorse in possesso di elevata professionalità ed in posizioni apicali, (b) promuovere attivamente la creazione di un legame effettivo e verificabile tra retribuzione del singolo e *performance* individuale e aziendale, (c) allineare gli interessi del *management* agli obiettivi degli azionisti e degli altri *stakeholder*, valutando in modo adeguato la *performance*, (d) accrescere il valore della Società, creando valore per tutti gli *stakeholder* e rafforzando la reputazione aziendale.

La Politica sulla Remunerazione, in coerenza con le finalità generali sopra illustrate, è basata sui seguenti principi di riferimento ed è definita in coerenza con essi. Essa prevede che

- sia data adeguata rilevanza della componente contingente e variabile in funzione di specifici obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società;
- siano definiti limiti specifici per le componenti variabili;
- siano predeterminati e misurabili gli obiettivi riferiti all'erogazione delle componenti contingenti e variabili;
- siano predeterminati e misurabili gli obiettivi di performance riferiti all'erogazione delle componenti variabili della retribuzione;
- la Società possa prevedere intese contrattuali idonee a consentire alla stessa di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere le eventuali somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati in ottemperanza al Criterio Applicativo 6.C.1, lettera f), del Codice di Autodisciplina (c.d. *claw-back*).

c) Descrizione della Politica sulla Remunerazione

La Politica sulla Remunerazione prevede che le componenti fisse e quelle contingenti e variabili di remunerazione siano articolate secondo principi e modalità differenti in relazione alle diverse tipologie di destinatari, individuando i possibili beneficiari delle componenti contingenti e variabili solo negli amministratori esecutivi.

Si è ritenuto dunque opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive/dirigenziali riconosciute ai soggetti interessati e, conseguentemente, definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di: (I) amministratori, e in particolare, (a) amministratori non esecutivi; e (b) amministratori esecutivi; e (II) figure apicali del *management* (le "Figure Manageriali").

1) Amministratori

Il compenso degli Amministratori è formulato in modo da attrarre e motivare le migliori professionalità e competenze per un miglior esercizio delle rispettive cariche e il raggiungimento delle finalità della nuova Politica sulla Remunerazione.

Come già previsto in passato e quindi senza alcuna modifica delle prassi attuate sino ad ora dalla Società, per tutti gli Amministratori si prevede un compenso in misura fissa che garantisca un'adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati a favore della Società.

In data 4 maggio 2017, l'Assemblea dei Soci di M&C ha deliberato di corrispondere a ciascun Amministratore un compenso fisso annuo lordo pari a Euro 15 mila.

Inoltre, sempre come avvenuto in passato, è previsto che agli Amministratori che fanno parte di comitati endoconsiliari sia riconosciuto un compenso aggiuntivo fisso e forfettario di Euro 5 mila, come stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 4 maggio 2017 (con riferimento al Comitato Parti

Correlate, all'Organismo di Vigilanza e al Comitato Controllo e Rischi) e da quello del 17 gennaio 2018 (con riferimento al Comitato per la Remunerazione).

a. Amministratori non esecutivi

Agli Amministratori non esecutivi (siano essi o meno Amministratori indipendenti) è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti della Società ai sensi dell'articolo 2389, comma 1, del codice civile escludendo il riconoscimento di gettoni di presenza e di rimborsi spese forfettari.

La remunerazione di tali Amministratori non è legata al raggiungimento né di risultati economico-finanziari né di obiettivi strategici specifici della Società.

b. Amministratori esecutivi

La remunerazione degli Amministratori esecutivi è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare sia il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità e sviluppo a breve termine che la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

In particolare, la struttura retributiva degli Amministratori esecutivi si compone di:

- una *componente fissa*: pari a Euro 15 mila. Tale componente è determinata tenuto conto sia dell'ampiezza e della strategicità del ruolo ricoperto, sia soprattutto dall'impegno lavorativo richiesto per lo svolgimento del ruolo, nonché delle caratteristiche soggettive distintive e delle competenze strategiche possedute dall'Amministratore esecutivo cui la stessa è assegnata. La sua misura è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile. È escluso il riconoscimento di gettoni di presenza e di rimborsi spese forfettari;
- una *componente contingente e variabile*: tale componente persegue l'obiettivo di incentivare il *management* ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali o di periodo specifici al fine di massimizzare il valore della Società, in linea con gli interessi degli azionisti. Essa è conseguibile solo a fronte del raggiungimento di obiettivi specifici stabiliti di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e - ove possibile - la misura dovrà, inoltre, essere variabile (con proporzione lineare continua o per scaglioni) in dipendenza dei risultati raggiunti in termini di creazione di valore per la Società con riferimento allo specifico obiettivo strategico o di *performance*.

Per tale ragione (i) la componente contingente e variabile potrà essere strutturata in diverse e separate prestazioni ciascuna delle quali legata ad uno degli specifici obiettivi individuati; e (ii) con riferimento ad obiettivi strategici e di *performance* che debbono o possono essere raggiunti, le relative prestazioni dovranno essere erogate, nella massima misura possibile, sempre nel rispetto della normativa di volta in volta applicabile.

È infine previsto l'inserimento di un tetto massimo annuale alla componente variabile pari a Euro 250 mila finalizzato a permettere alla Società di prevedere l'esborso massimo in relazione ai compensi degli Amministratori esecutivi.

Il Consiglio di Amministrazione in data 20 febbraio 2018 ha attribuito al Comitato per la Remunerazione la facoltà, anche su indicazione del proprio Presidente, di proporre al Consiglio di Amministrazione la corresponsione di eventuali premi eccezionali in favore degli Amministratori esecutivi in connessione con eventi straordinari di significatività tale da impattare (positivamente) in maniera sostanziale sul valore della Società e/o sulla redditività di quest'ultima e/o tale da costituire risultati significativi in termini di valore per gli azionisti alla luce della situazione della Società, sì da giustificare tale erogazione aggiuntiva.

2) *Figure Manageriali*

La politica remunerativa delle Figure Manageriali è modulata in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto nella Società e delle responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli azionisti.

La remunerazione delle Figure Manageriali si compone esclusivamente di una *componente fissa*.

3) *Rapporto tra le componenti fisse e variabili della remunerazione*

Con riferimento alla remunerazione degli Amministratori esecutivi, e in particolare al peso della componente fissa e della componente variabile, si segnala che – qualora venisse implementato un Piano di incentivazione 2019, non previsto alla data di questa relazione, come spiegato al successivo paragrafo e) cui si rimanda:

- (a) la componente fissa non rappresenterà più del 10,7% della remunerazione complessiva annua prevista in caso di completo conseguimento degli obiettivi previsti dagli (eventuali) Piani di incentivazione 2019; e
- (b) la componente variabile, anche tenuto conto del superamento degli obiettivi sui quali sono basati i sistemi di remunerazione variabile, non rappresenterà comunque più del 89,3% della remunerazione complessiva annua.

4) *Assenza di Dirigenti con Responsabilità Strategiche*

Attualmente la Società non ha individuato Dirigenti con Responsabilità Strategiche diversi dai soggetti che rivestono anche la qualifica di Amministratori esecutivi. Si ritiene comunque che, qualora in futuro per effetto di mutamenti nella struttura di *management* attuale, dipendenti o collaboratori dovessero assumere tale qualifica, la loro remunerazione debba essere strutturata in modo analogo a quella degli Amministratori esecutivi.

5) *Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari (fringe benefit) e coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie*

Agli amministratori non sono assegnati benefici non monetari, fatta eccezione, in linea con le *best practices*, per le coperture assicurative per la responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica. Il riconoscimento dei benefici non monetari nei confronti delle Figure Manageriali è effettuato in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa locale vigente.

6) *Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro*

La Società potrà stipulare con le Figure Manageriali accordi di non concorrenza.

Per i membri del Consiglio di Amministrazione non sono previsti trattamenti retributivi integrativi in caso di cessazione dalla carica prima della scadenza naturale del mandato.

Non sono previsti accordi tra la Società e i suoi amministratori che prevedano la cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

7) *Politica retributiva*

La politica retributiva della Società non è stata definita utilizzando come riferimento le politiche retributive di altre società.

d) *Politica di remunerazione 2019 per il Collegio Sindacale*

L'ammontare degli emolumenti del Collegio Sindacale è stato determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 4 maggio 2017 sulla base della proposta presentata dal Consiglio di Amministrazione,

sentito l'Azionista di controllo, PER S.p.A.; la retribuzione del Collegio Sindacale è costituita da un ammontare determinato in misura fissa per il Presidente e per i Sindaci Effettivi.

La remunerazione dei Sindaci non è quindi in alcun modo legata ai risultati economici della Società e non prevede componenti variabili o incentivi monetari; non sono previsti trattamenti retributivi integrativi in caso di cessazione dalla carica prima della scadenza naturale del mandato e non sono previsti benefici non monetari (autovetture e/o coperture assicurative ulteriori rispetto alla polizza di responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni). Non risultano stipulati accordi che acquistano efficacia, sono modificati o si estinguono in caso di cambiamento di controllo della Società o di richiesta di dimissioni all'esito di un'offerta pubblica di acquisto o di un'offerta pubblica di scambio.

Il Consiglio di Amministrazione in occasione della prima riunione avvenuta dopo la sua nomina (4 maggio 2017) ha nominato, in continuità con la scelta adottata dal precedente Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001; fra i componenti dell'Organismo di Vigilanza, ha nominato anche uno dei Sindaci Effettivi riconoscendogli, come per gli altri componenti, un emolumento definito in misura fissa, escludendo quindi il riconoscimento di gettoni di presenza, di rimborsi spese forfettari e di compensi legati a risultati economici e a obiettivi specifici della Società.

L'attuale Collegio Sindacale resterà in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019. La politica di remunerazione per il Collegio Sindacale prevista per l'esercizio 2019 non subisce quindi variazioni rispetto alla politica adottata nel precedente esercizio e resterà in vigore fino alla scadenza del Collegio Sindacale prevista con l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019.

e) Assenza di piani di incentivazione 2019

Al momento non sono previsti piani di incentivazione per il 2019, conseguentemente non sono previste *componenti contingenti e variabili* a favore degli Amministratori esecutivi.

f) Piani di remunerazione basati su azioni

Si ricorda che dal maggio 2018 in M&C non è più in essere alcun piano *stock option*.

SEZIONE II

a) *Voci che compongono la remunerazione*

a.1) *Consiglio di Amministrazione*

In data 4 maggio 2017, l'Assemblea dei Soci di M&C ha deliberato di attribuire un emolumento annuo lordo pari a Euro 15 mila per ciascun Amministratore.

In data 4 maggio 2017, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato di attribuire un'ulteriore componente fissa annuale pari a Euro 5 mila per i Consiglieri che partecipano ai vari Comitati istituiti dalla Società a tale data (ovvero il Comitato Controllo e Rischi e il Comitato Parti Correlate) e per i Consiglieri e Sindaci che partecipano all'Organismo di Vigilanza.

Analogo compenso di Euro 5 mila è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 17 gennaio 2018 per i Consiglieri che partecipano al Comitato per la Remunerazione, costituito in tale data.

Le remunerazioni sono riconosciute *pro-rata temporis*, in caso di cessazione o nomina infra-annuale.

a.2) *Amministratori investiti di particolari cariche*

Il 22 novembre 2017, a seguito delle dimissioni del Presidente e Amministratore Delegato Emanuele Bosio, il Consiglio di Amministrazione ha cooptato il Dott. Giovanni Canetta Roeder, nominandolo Presidente e Amministratore Delegato e riconoscendogli, nella seduta del 21 dicembre 2017, un emolumento fisso di Euro 15 mila annui così come deliberato a favore di ciascun Consigliere dall'Assemblea dei Soci di M&C del 4 maggio 2017.

Il 21 dicembre 2017, a seguito di dimissioni del Consigliere Dott. Orazio Mascheroni, il Consiglio di Amministrazione ha cooptato il Dott. Walter Bickel, nominandolo altresì Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi e riconoscendogli un emolumento fisso di Euro 15 mila annui, così come deliberato a favore di ciascun Consigliere dall'Assemblea dei Soci di M&C del 4 maggio 2017, incrementato di ulteriori Euro 15 mila in considerazione della funzione attribuita.

In data 20 febbraio 2018 – successivamente alla loro nomina da parte dell'Assemblea dei Soci - il Consiglio di Amministrazione ha deciso di confermare al Dott. Giovanni Canetta Roeder e al Dott. Walter Bickel, in funzione delle cariche e dei poteri agli stessi attribuiti, il compenso annuo lordo di Euro 15 mila ciascuno (oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione dello svolgimento della carica), in aggiunta al compenso annuo di Euro 15 mila stabilito dall'Assemblea del 4 maggio 2017 per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione.

Il Dott. Walter Bickel ha rassegnato, in data 23 luglio 2018, le proprie dimissioni dalla carica, divenute efficaci a far data dal 6 agosto 2018, a seguito della cessione di Treofan Holdings GmbH. L'Assemblea dei Soci del 2 novembre 2018 ha quindi nominato il Rag. Antonio Luongo in sostituzione del Dott. Walter Bickel.

Il Consiglio di Amministrazione del 9 novembre 2018 ha attribuito al Presidente e Amministratore Delegato, Dott. Giovanni Canetta Roeder, la funzione di Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, precedentemente ricoperta dal Dott. Walter Bickel, stabilendo che al Dott. Giovanni Canetta Roeder non sia corrisposta alcuna retribuzione aggiuntiva per tale funzione.

Le remunerazioni indicate nei paragrafi precedenti sono riconosciute *pro-rata temporis*, in caso di cessazione o nomina infra-annuale.

Si evidenzia inoltre quanto segue:

- A partire da gennaio 2018, in forza degli accordi in essere tra il Dott. Giovanni Canetta Roeder e Planven Investments S.A. (suo datore di lavoro) tutti i compensi corrisposti da M&C al Dott. Giovanni Canetta Roeder sono riversati a quest'ultima società.
- I compensi del Dottor Walter Bickel sono stati retrocessi alla Bickel GmbH & Co. KG (“**Bickel&Co**”), società di cui il dott. Walter Bickel è socio e a cui è stato riconosciuto il diritto di ricevere i bonus quale remunerazione per le attività prestate dal Dr. Walter Bickel quale Amministratore Delegato di Treofan e dagli altri membri del team di professionisti della società ai sensi di un contratto di servizi sottoscritto il 15 gennaio 2014 (i.e. precedentemente all'acquisizione del controllo del gruppo Treofan da parte di M&C) tra la stessa Treofan Germany e la società Bickel&Co (il “**Contratto di Servizi**”).

Ai sensi del Contratto di Servizi sono forniti specifici servizi a favore di Treofan Germany e delle sue controllate, erogati dal Dr. Walter Bickel e da uno specifico team di lavoro, che includono: (i) servizio completo per le funzioni di CEO (Chief Executive Officer) / CFO (Chief Financial Officer) / CRO (Chief Restructuring Officer) per il gruppo Treofan in base all'allocazione delle responsabilità a tali funzioni, che comprendono le seguenti direzioni/aree di responsabilità: (a) *Commercial Operations*; (b) *Strategy and Corporate Development*; (c) *Corporate Communication/PR*; (d) *Manufacturing Operations (include Maintenance, CAPEX and Engineering)*; (e) *Procurement*; (f) *Innovation and Technology*; (g) *Finance & Controlling*; (h) *Business Steering / Supply Chain*; (ii) servizi come *managing director* o *director* nelle varie entità del gruppo; e (iii) la direzione del programma di ristrutturazione, il reporting e la comunicazione con le banche, la gestione della liquidità/tesoreria e l'effettuazione delle previsioni di cassa (*cash-flow forecasts and liquidity management*).

Il Contratto di Servizi, che originariamente non prevedeva una scadenza ma una risoluzione con sei mesi di preavviso, in forza di un accordo tra Treofan Germany e Bickel&Co è stato risolto al completamento della cessione di Treofan Holdings.

a.3) Dirigenti con responsabilità strategiche

Per il 2018, M&C non ha definito una politica remunerativa per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche in quanto la struttura aziendale non prevede dirigenti per i quali risultasse applicabile la definizione di “dirigente con responsabilità strategiche”, ai sensi dell'Allegato 1 del Regolamento Consob 17221 del 12 marzo 2010.

a.4) Collegio Sindacale

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale, deliberata dall'Assemblea dei Soci di M&C del 4 maggio 2017, è costituita da una componente fissa annuale, pari a Euro 30 mila per il Presidente del Collegio ed Euro 20 mila per ciascuno dei due Sindaci effettivi.

a.5) Piano di incentivazione 2018

In data 20 febbraio 2018, il Consiglio di Amministrazione di M&C, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato un piano di incentivazione rivolto agli Amministratori esecutivi della Società, nonché ad alcuni dipendenti e collaboratori apicali di M&C e del Gruppo, elaborato in coerenza con la politica di remunerazione 2018 (il “**Piano 2018**”).

Il Piano 2018 è stato elaborato dal Comitato per la Remunerazione prevedendo il riconoscimento di separati bonus straordinari una tantum ed in denaro ad Amministratori esecutivi e ad alcune Figure Manageriali, subordinatamente al raggiungimento, nel corso del 2018, di obiettivi strategici.

In considerazione del raggiungimento dell'obiettivo strategico ai sensi del Piano 2018 rappresentato dalla cessione del *business* americano di Treofan:

- in data 30 luglio 2018, è stato riconosciuto al Dr. Giovanni Canetta Roeder un bonus pari a Euro 1.855 mila (e, in forza dei termini e condizioni del contratto di lavoro di quest'ultimo con Planven Investments S.A., tale ammontare è stato retrocesso alla stessa Planven Investments S.A.);
- in data 13 luglio 2018, è stato riconosciuto alla Bickel GmbH & Co. KG un bonus pari a Euro 1.202 mila; e
- è stato riconosciuto agli altri beneficiari del Piano 2018 (i.e. Dr. Claudio Bondardo, Dr. Boris Trautmann, Dr. Allan Crighton e Dr. Jon Knight) un bonus complessivo pari a Euro 500 mila, pagato in varie date tra luglio e settembre 2018, a seconda dei beneficiari.

a.6) Piano di incentivazione straordinario

In data 23 luglio 2018, il Consiglio di Amministrazione di M&C ha approvato – su proposta del Comitato per la Remunerazione, come concesso ai sensi della politica sulla remunerazione 2018, e con l'assenso del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate che non ha ritenuto necessario fornire un parere motivato in merito all'interesse della Società - un piano straordinario di incentivazione (il “**Piano Straordinario**”) rivolto agli Amministratori esecutivi e Figure Manageriali.

Come previsto ai sensi della politica sulla remunerazione 2018, il Piano Straordinario è stato elaborato su proposta del Comitato per la Remunerazione e prevede l'assegnazione di separati bonus straordinari fissi una tantum ed in denaro.

In considerazione del raggiungimento dell'obiettivo previsto dal Piano Straordinario (i.e. il completamento della cessione del *business* europeo di Treofan):

- in data 24 ottobre 2018, è stato riconosciuto al Dr. Giovanni Canetta Roeder un bonus straordinario pari a Euro 1.810 mila;
- in data 24 ottobre 2018, è stato riconosciuto al Dr. Walter Bickel (attraverso la Bickel GmbH & Co KG) un bonus straordinario pari a Euro 400 mila;
- è stato riconosciuto a favore di alcune Figure Manageriali (i.e. al Dr. Boris Trautmann e al Dr. Claudio Bondardo) un bonus straordinario cumulativamente pari a Euro 300 mila, che è stato pagato rispettivamente in ottobre e dicembre 2018.

Con riferimento alla Bickel&Co, in considerazione del raggiungimento di alcuni obiettivi legati al processo di ristrutturazione del *business* europeo di Treofan sempre previsti dal Piano Straordinario, sono stati riconosciuti ulteriori bonus straordinari una tantum ed in denaro per complessivi Euro 1.100 mila.

b) Compensi corrisposti

I compensi corrisposti da M&C per l'esercizio 2018 ai suddetti soggetti e categorie sono analiticamente indicati nelle tabelle sotto riportate (in migliaia di Euro salvo diversamente indicato).

b.1) *Presidente e Amministratore Delegato e altri Amministratori esecutivi*

I compensi includono l'emolumento per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione oltre all'emolumento per le cariche esecutive ricoperte e ai bonus riconosciuti a fronte del Piano di Incentivazione 2018 e del Piano Straordinario, descritti nei precedenti paragrafi (schema n.7-ter dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti).

Importi in €000

Nome	Carica	Periodo	Scadenza carica	Compensi fissi	Comp. comitati	variabili non-equity			Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indenn. fine carica
						Bonus	Utili						
Giovanni Canetta Roeder	Pres. e Amm.Delegato	1/1/2018 31/12/2018	approv. bilancio 2019										
	(i) compensi nella società che redige il bilancio			30	(a)	-	-	-	-	-	30	-	-
	(ii) compensi nelle altre società			-	-	3.665	(b)	-	-	-	3.665	-	-
	(iii) Totale			30	-	3.665	-	-	-	-	3.695	-	-

AMMINISTRATORI ESECUTIVI CESSATI DURANTE L'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO

Nome	Carica	1/1/2018		Compensi fissi	Comp. comitati	Bonus	Utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indenn. fine carica	
		Amm.re	cessato										
Walter Bickel	Amm.re	06/08/2018	cessato										
	(i) compensi nella società che redige il bilancio			18	(c)	-	-	-	-	-	18	-	-
	(ii) compensi nelle altre società			(*)	-	(*)	-	-	-	-	(*)	-	-
(iii) Totale				(*)	-	-	-	-	-	(*)	-	-	

Note:

- (a) I compensi fissi includono gli emolumenti di competenza 2018 deliberati dall'Assemblea quale membro del Consiglio di Amministrazione, sommati ai compensi deliberati dalla medesima Assemblea per lo svolgimento della carica di Presidente e di Amministratore Delegato. In forza dei termini e condizioni del contratto di lavoro del Dott. Giovanni Canetta Roeder con Planven Investments S.A., tale ammontare è stato retrocesso alla stessa Planven Investments S.A.
- (b) I compensi variabili – retrocessi a Planven Investments S.A., come spiegato alla nota precedente – si riferiscono ai bonus a fronte del Piano di Incentivazione 2018 e del Piano Straordinario, descritti nei precedenti paragrafi.
- (c) I compensi fissi includono gli emolumenti di competenza 2018 deliberati dall'Assemblea quale membro del Consiglio di Amministrazione, sommati al compenso deliberato dalla medesima Assemblea per lo svolgimento della carica di Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi. In forza dei termini e condizioni del contratto di lavoro del Dott. Walter Bickel con la società Bickel GmbH & Co. KG. (di cui il Dott. Walter Bickel è socio) tale ammontare è stato retrocesso alla stessa Bickel GmbH & Co. KG.
- (*) Il dott. Walter Bickel ha prestato la propria opera quale CEO di Treofan Germany Gmbh Co.& KG ("Treofan Germany") ai sensi del Contratto di Servizi, illustrato nelle pagine precedenti, cui si rimanda che prevede le prestazioni del Dott. Walter Bickel e quelle di uno specifico team di lavoro. Nel corso del 2017 sono stati corrisposti da Treofan Germany Gmbh Co. & KG. a Bickel GmbH & Co. KG. (i) Euro 2.548 mila a titolo di compensi (e spese) per l'attività prestata nel corso 2018 ai sensi del Contratto di Servizi; e (ii) un compenso variabile di Euro 2.702 mila a titolo di bonus a fronte del Piano di Incentivazione 2018 e del Piano Straordinario, descritti nei precedenti paragrafi.

b.2) *Consiglieri non esecutivi*

I compensi dei Consiglieri non esecutivi sono costituiti dall'emolumento per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione e da quello per l'eventuale partecipazione ai Comitati.

Nome	Carica	Periodo	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi comitati	Compensi variabili non-equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indenn. fine carica
						Bonus	Utili					
			1/1/2018 1/1/2018	1/1/2018 1/1/2018								
			1/1/2018 31/12/2018	1/1/2018 2019								
François	Amm.re											
Pauly	(i) compensi nella società che redige il bilancio			15	5 (a)	-	-	-	-	20	-	-
	(ii) compensi nelle altre società			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(iii) Totale			15	5	-	-	-	-	20	-	-
			1/1/2018 1/1/2018	1/1/2018 1/1/2018								
			1/1/2018 31/12/2018	1/1/2018 2019								
Leonilde	LID											
Petito	(i) compensi nella società che redige il bilancio			15	10 (b)	-	-	-	-	25	-	-
	(ii) compensi nelle altre società			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(iii) Totale			15	10	-	-	-	-	25	-	-
			1/1/2018 1/1/2018	1/1/2018 1/1/2018								
			1/1/2018 31/12/2018	1/1/2018 2019								
Marina	Amm.re											
Vaciago	(i) compensi nella società che redige il bilancio			15	20 (c)	-	-	-	-	35	-	-
	(ii) compensi nelle altre società			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(iii) Totale			15	20	-	-	-	-	35	-	-
			02/11/2018 1/1/2018	02/11/2018 1/1/2018								
			1/1/2018 31/12/2018	1/1/2018 2019								
Antonio	Amm.re											
Luongo	(i) compensi nella società che redige il bilancio			3	-	-	-	-	-	3	-	-
	(ii) compensi nelle altre società			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(iii) Totale			3	-	-	-	-	-	3	-	-

Note – dettaglio relativo al compenso per la partecipazione ai comitati:

- (a) compenso per la partecipazione al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate;
 (b) compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato per la Remunerazione;
 (c) compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi, al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, al Comitato per la Remunerazione e all'Organismo di Vigilanza.

b.3) Collegio Sindacale

Nella tabella seguente sono riportati i compensi dei membri effettivi del Collegio Sindacale:

Nome	Carica	Periodo	Scadenza carica	Compensi variabili non-equity							Totale	Fair value compensi equity	Indenn. fine carica	
				Compensi fissi	Compensi comitati	Bonus	Utili	Benefici non monetari	Altri compensi					
			1/1/2018 31/12/2018	approv. bilancio 2019										
Eugenio Randon	Presidente				30	5	(a)	-	-	-	-	35	-	-
	(i) compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(ii) compensi nelle altre società				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(iii) Totale				30	5	-	-	-	-	-	35	-	-
			1/1/2018 31/12/2018	approv. bilancio 2019										
Pietro Bessi	Sindaco effettivo				20	5	(a)	-	-	-	-	25	-	-
	(i) compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(ii) compensi nelle altre società				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(iii) Totale				20	5	-	-	-	-	-	25	-	-
			1/1/2018 31/12/2018	approv. bilancio 2019										
Emanuela Congedo	Sindaco effettivo				20	-	-	-	-	-	-	20	-	-
	(i) compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(ii) compensi nelle altre società				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(iii) Totale				20	-	-	-	-	-	-	20	-	-

Note:

(a) compenso per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza.

c) Piani di stock option

M&C non ha alcun tipo di piano di stock option in corso di validità.

d) Azioni ordinarie della Società e/o delle sue controllate detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai dirigenti in servizio con responsabilità strategiche

Ai sensi del quarto comma dell'art. 84-quarter del Regolamento Emittenti si riportano le partecipazioni detenute, nella Società o in sue controllate, da Amministratori e Sindaci, 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 soci, dalle comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori e Sindaci (schema n.7-ter dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti).

Nome	Carica ricoperta	Periodo in cui è stata ricoperta	Società partecipata	Azioni ordinarie detenute al	Azioni ordinarie acquistate nel	Azioni ordinarie cedute nel	Azioni ordinarie detenute al
				1.1.2018	2018	2018	31.12.2018
François Pauly	Consigliere	1.1.2018 - 31.12.2018	M&C SpA	783.270	216.730	-	1.000.000

Milano, 29 marzo 2019

M&C S.p.A.

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Giovanni Canetta Roeder