

SOL S.p.A.

Relazione sulla politica di remunerazione

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione
in data 29 marzo 2019**

Introduzione

Il presente documento (“**Relazione**”) è stato predisposto ed approvato, giusto parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale, dal Consiglio di Amministrazione in data 29 marzo 2019 in ottemperanza all’articolo 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (“**T.U.F.**”).

La Relazione sulla remunerazione descrive ed illustra le politiche di remunerazione ed incentivazione che SOL S.p.A. (la “**Società**”) ha adottato al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza su rilevanti aspetti di *governance* societaria e di informativa al mercato.

La remunerazione degli amministratori delle società quotate, ed in particolar modo di quelli che rivestono cariche esecutive, rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l’integrità e l’efficacia dei meccanismi di governo societario.

L’articolo 123-ter del T.U.F. impone alle società con azioni quotate di mettere a disposizione del pubblico, almeno 21 giorni prima dell’assemblea ordinaria annuale, una relazione sulla remunerazione articolata in due sezioni.

La prima sezione illustra la politica 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 di tale politica e per darvi attuazione.

La seconda sezione illustra analiticamente i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nell’esercizio a tali soggetti, in forma nominativa, per i componenti degli organi di amministrazione e controllo e per i direttori generali e, in forma aggregata, per i dirigenti con responsabilità strategiche, salva diversa indicazione prevista in via regolamentare dalla Consob.

Per quanto concerne il coinvolgimento dei soci, il terzo comma dell’art. 123-ter del T.U.F. prevede che l’assemblea si esprima con un voto non vincolante sulla prima sezione della relazione e che gli esiti del voto siano messi a disposizione del pubblico.

La Consob, all’articolo 84-*quater* del proprio regolamento n. 11971/99 (“**Regolamento Emittenti**”), prevede che la relazione sulla remunerazione venga redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-*bis*, di cui al medesimo Regolamento Emittenti.

La presente Relazione sulla remunerazione viene pertanto redatta sulla base del citato Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti.

La presente relazione contiene altresì le informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società e nelle società da questa controllate dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche, fornite secondo lo Schema 7-*ter* dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

La presente Relazione è approvata ai sensi e per gli effetti dell’art. 13 del Regolamento Consob sulle Operazioni con Parti Correlate n. 17221 del 12 marzo 2010 nonché delle connesse procedure che la Società ha in essere con riferimento a tali operazioni.

* * *

SEZIONE I

a) Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

La politica delle remunerazioni di cui alla presente Relazione riguarda i componenti del Consiglio di Amministrazione e i dirigenti con responsabilità strategiche che, nel caso di SOL S.p.A., corrispondono ai due Direttori Generali.

Tale politica delle remunerazioni è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 29 marzo 2019, giusto parere favorevole del Comitato per la Remunerazione costituito esclusivamente da amministratori indipendenti e del Collegio Sindacale. Come si preciserà più avanti, il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto di avvalersi – nella definizione della politica retributiva della Società – di esperti esterni e non sono state utilizzate, come riferimento, politiche retributive di altre società.

In generale, i principali organi e soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della politica sulla remunerazione sono:

- (i) l'assemblea dei soci;
- (ii) il consiglio di amministrazione;
- (iii) il comitato per la remunerazione;
- (iv) gli amministratori esecutivi;
- (v) il collegio sindacale.

(i) Assemblea dei soci

In materia di remunerazione, l'assemblea dei soci:

- determina, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del codice civile e dell'art. 16 dello statuto sociale vigente, (a) il compenso globale annuo spettante al Consiglio di Amministrazione (ivi inclusi gli amministratori investiti di particolari cariche) nel suo complesso, con facoltà del consiglio di ripartirlo al suo interno ovvero (b) i compensi dei membri del consiglio di amministrazione (e dei sindaci) sotto forma di retribuzione in forma fissa e/o di partecipazione agli utili e/o di attribuzione del diritto di sottoscrivere a prezzo predeterminato azioni della Società di futura emissione;
- esprime, ai sensi dell'art. 123-ter, sesto comma, del T.U.F., un proprio parere consultivo – con statuzione priva di efficacia vincolante – in merito alla prima sezione della relazione sulla remunerazione predisposta dal consiglio di amministrazione;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti o collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell'art. 114-bis del T.U.F..

(ii) Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- in caso di determinazione da parte dell'assemblea del compenso globale, inclusa la parte per gli incarichi speciali, ripartisce tale compenso globale – sentito il Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale – tra i membri del consiglio stesso in relazione alle deleghe e/o agli incarichi speciali attribuiti a ciascuno di essi ed in assenza dei diretti interessati;
- se del caso, nelle ipotesi diverse dal punto che precede, determina, sentito il Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, in assenza dei diretti interessati, la remunerazione degli amministratori delegati e degli amministratori con incarichi speciali, sempre in relazione alle deleghe e/o agli incarichi speciali attribuiti a ciascuno di essi ed in assenza dei diretti interessati;
- costituisce al proprio interno un comitato per la remunerazione, composto esclusivamente da amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti;
- fissa le competenze assembleari, predispone, con l'ausilio del comitato per la remunerazione, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis del T.U.F.;
- approva la relazione sulla remunerazione da sottoporre all'assemblea annuale dei soci;
- fissa le competenze assembleari, supervisiona all'attuazione della politica retributiva della Società.

(iii) Comitato per la remunerazione

Il comitato per la remunerazione:

- nel caso di determinazione da parte dell'assemblea del compenso globale, inclusa la parte per gli incarichi speciali, ne propone al Consiglio la ripartizione tra i membri del consiglio stesso in relazione alle deleghe e/o agli incarichi speciali ricoperti da ciascuno di essi;
- se del caso, nelle ipotesi diverse dal punto che precede, presenta al Consiglio di Amministrazione le proposte sulla remunerazione degli amministratori delegati e degli amministratori con incarichi speciali, di cui il Consiglio tiene conto per stabilire, in assenza dei diretti interessati, la remunerazione dei predetti amministratori ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, primo periodo, del codice civile;
- formula al Consiglio proposte in merito ad eventuali piani di stock option o di assegnazione di azioni;
- su indicazione degli amministratori delegati, formula proposte per la determinazione dei criteri per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche (ossia dei Direttori Generali); in tal caso il comitato può proporre agli amministratori delegati l'attribuzione ai predetti Direttori Generali di eventuali benefit o incentivi da riconoscere in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la corretta applicazione della politica di remunerazione.

(iv) Amministratori esecutivi

Gli amministratori esecutivi:

- forniscono al comitato per la remunerazione le informazioni necessarie alla formulazione delle proposte in merito alla determinazione dei criteri per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche (ossia dei Direttori Generali);
- attuano la politica di remunerazione riservata ai predetti dirigenti con responsabilità strategiche.

(v) Collegio sindacale

Il Collegio Sindacale:

- in materia di remunerazione svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di ripartizione dei compensi deliberati dall'assemblea della Società ovvero di remunerazione degli amministratori esecutivi e, più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche.
In merito ai compensi degli amministratori da stabilirsi da parte dell'assemblea ai sensi dell'art. 2364 cod. civ., il Consiglio di Amministrazione non prevede, secondo la prassi consolidata della Società, di formulare proposte in merito a tale determinazione a cui l'Assemblea stessa sarà nuovamente chiamata nella riunione prevista, in prima convocazione, per il giorno 10 maggio 2019, ed in seconda convocazione, per il giorno 21 maggio 2019.

Si ricorda in proposito che, sin dall'ammissione alla quotazione di SOL S.p.A. avvenuta nel mese di luglio del 1998, l'assemblea ha sempre determinato, ai sensi dell'art. 16, secondo comma, dello statuto sociale di SOL S.p.A., un emolumento complessivo per l'intero Consiglio di Amministrazione (ivi inclusi gli amministratori con incarichi speciali) successivamente suddiviso tra gli stessi. Per quanto riguarda l'attuale remunerazione, si rinvia alla Sezione II della presente Relazione.

La ripartizione dei compensi all'interno del Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto degli incarichi attribuiti agli amministratori esecutivi, dei ruoli e delle funzioni ricoperti dagli stessi in altre società del Gruppo SOL, nonché, quale benchmark, dei compensi percepiti da amministratori di società quotate analoghe per dimensioni a SOL S.p.A. (prevalentemente società industriali quotate in Italia di dimensioni analoghe per fatturato, complessità e/o presenza sui mercati internazionali).

Salvo diverse deliberazioni assembleari, si prevede di mantenere il sistema di remunerazione sopra evidenziato.

b) Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento

Come sopra evidenziato, sia il Comitato per la Remunerazione di SOL che il Collegio Sindacale hanno espresso parere favorevole alla politica di remunerazione di cui alla presente Relazione.

I componenti del Comitato per la Remunerazione sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 12 maggio 2016 e modificati in data 29 marzo 2017.

Alla data della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione è composto da tre Amministratori, tutti indipendenti tra cui il Coordinatore nelle persone di:

- a) Anna Gervasoni Coordinatore e Amministratore indipendente
- b) Susanna Dorigoni Amministratore indipendente
- c) Antonella Mansi Amministratore indipendente

Per le competenze del Comitato per la Remunerazione nella fase di definizione della politica remunerativa di SOL si richiama integralmente quanto riportato alla precedente lettera a) della presente Sezione I (Comi-

tato per la remunerazione).

c) Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Non sono intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.

d) Le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente

La politica delle remunerazioni qui descritta è stata predisposta con riferimento all'esercizio 2019 nel solco di quella predisposta ed attivata nel corso degli anni precedenti, in quanto la stessa si è dimostrata in grado di motivare e trattenere le risorse la cui esperienza, professionalità e competenza hanno favorito il raggiungimento di buoni risultati anche in un contesto economico difficile e sulle quali la Società punta per il raggiungimento degli obiettivi futuri. Tale politica tiene altresì conto dell'impegno richiesto alle singole risorse, ed infatti:

- la remunerazione degli amministratori esecutivi è proposta in modo tale da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo primario della creazione di valore per gli azionisti, anche nell'ottica di un contenimento dei costi operativi della Società e del relativo Gruppo;
- la remunerazione per gli amministratori non esecutivi tiene invece conto dell'apporto comunque fornito dai medesimi ai compiti ed ai lavori del consiglio pur nell'ottica di un equilibrio dei costi operativi della Società e del relativo gruppo.

In particolare, la remunerazione dei componenti degli organi sociali con incarichi esecutivi, dei componenti con particolari cariche, dei dirigenti con responsabilità strategiche (ossia dei Direttori Generali) e, infine, dei componenti non esecutivi, è improntata ad una filosofia che mira a mantenere e, se necessario, attrarre le migliori competenze ed è guidata dalla combinazione dei seguenti criteri:

- equità di remunerazione tra ruoli similari;
- valore e rischio connessi alla responsabilità dei singoli ruoli;
- competenze professionali richieste;
- impegno e tempo assorbito;
- eventuale confronto con benchmark di mercato;
- incarichi ricoperti in società facenti parte del gruppo e relativa remunerazione percepita.

La politica delle remunerazioni adottata e qui descritta non ha subito modifiche rispetto all'esercizio finanziario precedente.

e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio - lungo periodo

Anche in ragione delle decisioni delle precedenti Assemblee della Società in relazione alla determinazione degli emolumenti da riconoscersi agli amministratori, i compensi degli amministratori sono sempre stati costituiti da una componente fissa con esclusione quindi di componenti (a) variabili collegate ai risultati eco-

nomico - finanziari della Società ovvero (b) basate su piani di incentivazione a breve o medio - lungo termine o sull'utilizzo di strumenti finanziari.

Salvo diversa decisione assembleare, la politica di remunerazione degli amministratori, quindi, si articola nei seguenti termini:

- compenso complessivo annuo stabilito dall'assemblea per l'intero consiglio di amministrazione;
- ripartizione dell'importo complessivo tra gli amministratori esecutivi e non, tenendo conto delle deleghe e degli incarichi attribuiti, dei compensi percepiti da alcuni di essi quali dipendenti e/o membri degli organi sociali delle società controllate da SOL S.p.A. nonché, quale benchmark, dei compensi percepiti da amministratori di altre società quotate di dimensioni analoghe a quelle di SOL S.p.A..

Per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche (ossia i Direttori Generali) la Società ha valutato l'opportunità di dare corso, a partire dall'esercizio 2012 (con riferimento ai risultati consolidati dell'esercizio 2011), ad un piano di incentivazione monetaria che si basi sul raggiungimento di alcuni obiettivi semplici, di natura oggettiva e facilmente misurabili.

Pertanto, a far data dall'anno 2012, è stata rimodulata la retribuzione dei Direttori Generali in modo che a fianco di una componente fissa (che segue la sua normale dinamica anche tenendo conto della dinamica inflattiva), è stata introdotta anche una componente variabile collegata al raggiungimento di alcuni obiettivi di bilancio consolidato di Gruppo riferiti all'anno precedente, da verificare poi di anno in anno. Non è previsto che la componente variabile a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche, come sopra indicata, subisca modifiche nel breve e medio – lungo periodo.

La redistribuzione concordata del salario tra la componente fissa e quella variabile, pur in presenza di una situazione economica difficile, non ha penalizzato la remunerazione complessiva dei soggetti in questione. L'introduzione di una componente variabile è risultata anzi opportuna ed è stata apprezzata dagli interessati.

Nell'esercizio 2018 la componente variabile sul bilancio 2017, per entrambi i Direttori Generali, ha generato un premio erogato a maggio 2018 pari al 23% della retribuzione fissa.

Lo schema della componente variabile è stato replicato nel 2019 con riferimento ai dati di bilancio al 31.12.2018, adeguando i parametri assunti a base di calcolo ai nuovi obiettivi di budget.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Non sono previsti benefici non monetari da parte di SOL S.p.A. per i componenti del consiglio di amministrazione.

Per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche, la Società prevede la messa a disposizione di un'autovettura aziendale anche ad uso privato con valorizzazione del benefit ai fini fiscali e contributivi secondo quanto previsto per legge nonché una polizza sanitaria integrativa alle prestazioni erogate dal Fondo di assistenza nazionale dei dirigenti dell'industria (FASI).

Si evidenzia altresì che gli stessi benefici non monetari di cui sopra sono previsti a favore di taluni componenti del consiglio di amministrazione in quanto dirigenti di società appartenenti al Gruppo SOL.

g) Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di *performance* in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio - lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Come detto sopra, non si prevede alcuna componente variabile in capo ai membri dell'organo amministrativo.

In relazione alla componente variabile della retribuzione prevista a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche di cui alla precedente lettera e) della presente Sezione I, si prevede che tale componente venga assegnata al raggiungimento/superamento di obiettivi di *performance* misurabili e collegati al bilancio consolidato del Gruppo SOL secondo una scala di valori per ciascuno dei parametri considerati che, allo stato, sono i ricavi, il margine operativo lordo, l'esposizione creditizia verso la clientela (cioè i tempi medi di incasso dalla fatturazione). Con riferimento alla componente variabile attribuita nell'esercizio 2018 sui valori del bilancio 2017, i ricavi hanno pesato tra il 30% e il 40%, il margine operativo lordo tra il 30% e il 40% e l'esposizione verso la clientela tra il 20% e il 30% sul premio complessivo.

Essendo la componente variabile da ridefinire anno per anno tali parametri possono subire delle modifiche in relazione alla variazione dei principali obiettivi che la gestione si pone. Ciò detto, anche per il 2019 si è ritenuto opportuno mantenere i medesimi parametri, pur modificandone le scale di valori per tenere conto dell'andamento economico generale e dei suoi effetti sulle attività del Gruppo.

h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

Non sono previsti sistemi di remunerazione che prevedono l'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione diverse da quelle indicate alla precedente lettera e) della presente Sezione I.

i) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata

La politica sulle remunerazioni risulta in generale preordinata ad attrarre, motivare e mantenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società, anche nell'ottica di un contenimento dei costi della stessa e del relativo gruppo.

La politica è altresì strumentale all'allineamento degli interessi del *management* (diverso dagli amministratori) e degli azionisti attraverso la creazione di un legame tra retribuzione e *performance* aziendali, mirando alla creazione di valore per la Società e gli azionisti, nonché a garantire che la remunerazione sia basata sui risultati effettivamente conseguiti, come anche evidenziati in bilancio.

j) Termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post*

Come detto sopra, non si prevede alcuna componente variabile in capo ai membri dell'organo amministrativo.

Per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche, si prevede che i relativi diritti maturino con l'approvazione del bilancio dell'esercizio nel quale tali diritti maturano e siano liquidati successivamente alla approvazione dello stesso. Non sono previsti sistemi di pagamento differiti né sistemi di correzione *ex post*.

k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Non sono previsti sistemi di remunerazione basati sull'assegnazione di azioni, opzioni od altri strumenti finanziari e, quindi, neppure clausole di tale natura.

l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società

Non sono previsti strumenti né trattamenti legati alla cessazione dalla carica o alla risoluzione del rapporto di lavoro.

m) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Non sono previste coperture assicurative ovvero previdenziali ovvero pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, fatto salvo quanto indicato alla precedente lettera f).

n) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)

Non è prevista una particolare politica retributiva per gli amministratori indipendenti in quanto tali, per l'attività di partecipazione a comitati e per lo svolgimento di particolari incarichi (fermo quanto previsto in punto di ripartizione dell'emolumento tra gli amministratori esecutivi).

o) Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento e, in caso positivo, i criteri utilizzati per la scelta di tali società

La politica retributiva della Società è stata definita in maniera autonoma rispetto alle politiche retributive di altre società.

* * *

SEZIONE II

PRIMA PARTE

Compensi dei componenti del consiglio di amministrazione

Con riferimento all'esercizio sociale iniziato a far data dal 1° gennaio 2018, la carica di amministratore è ricoperta da:

- Aldo Fumagalli Romario: Presidente e Amministratore Delegato
- Marco Annoni: Vice Presidente e Amministratore Delegato
- Giovanni Annoni: Consigliere con incarichi speciali
- Giulio Fumagalli Romario: Consigliere con incarichi speciali
- Maria Antonella Boccardo: Consigliere indipendente
- Filippo Annoni: Consigliere
- Susanna Dorigoni: Consigliere indipendente
- Anna Gervasoni: Consigliere indipendente
- Antonella Mansi: Consigliere indipendente
- Luisa Savini: Consigliere.

Il compenso attribuito ai componenti del Consiglio di Amministrazione è così definito:

- in data 11 maggio 2018 l'assemblea della Società ha stabilito di riconoscere al Consiglio di Amministrazione la somma complessiva lorda di Euro 1.100.000,00 quale compenso globale annuo per l'esercizio 2018, con decorrenza 1° gennaio 2018, al lordo delle ritenute di legge, ivi compresa la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, secondo la ripartizione e le modalità di versamento che saranno stabilite dal Consiglio di Amministrazione;
- giusta delibera consiliare dell' 11 maggio 2018 (e previa delibera del comitato remunerazione in pari data), tale compenso risulta così ripartito con decorrenza 1 gennaio 2018:

✓ Aldo Fumagalli Romario:	Euro 192.500,00;
✓ Marco Annoni:	Euro 192.500,00;
✓ Giovanni Annoni:	Euro 182.900,00;
✓ Giulio Fumagalli Romario:	Euro 182.900,00;
✓ Filippo Annoni:	Euro 58.200,00;
✓ Maria Antonella Boccardo:	Euro 58.200,00;
✓ Susanna Dorigoni	Euro 58.200,00;
✓ Anna Gervasoni	Euro 58.200,00;
✓ Antonella Mansi	Euro 58.200,00;
✓ Luisa Savini	Euro 58.200,00;

Ai Consiglieri di Amministrazione spetta inoltre il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Il compenso attribuito agli Amministratori di SOL S.p.A. ha tenuto conto dei compensi dagli stessi percepiti quali dirigenti e/o membri degli organi amministrativi delle società direttamente e/o indirettamente controllate dalla stessa SOL S.p.A. (e di cui è stata data evidenza, a mente delle norme applicabili, nei precedenti bilanci della Società). Non sono stati conclusi accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Nel 2018 l'importo complessivo dei compensi erogati al Presidente e Amministratore delegato Ing. Aldo Fumagalli Romario è stato pari a 14,04 volte la media della retribuzione annua lorda di tutti i dipendenti di SOL S.p.A. e delle altre società controllate dal Gruppo in Italia.

Compensi dei componenti del Collegio Sindacale e della Società di Revisione

L'assemblea dell'11 maggio 2017 ha nominato i seguenti componenti del Collegio Sindacale per il triennio 2017-2018-2019 (e comunque fino all'assemblea che approva il bilancio al 31.12.2019):

- Alessandro Danovi Presidente
- Livia Martinelli Sindaco effettivo
- Giuseppe Marino Sindaco effettivo
- Vincenzo Maria Marzuillo Sindaco supplente
- Maria Gabriella Drovandi Sindaco supplente

L'assemblea dell'11 maggio 2017 ha altresì deliberato di corrispondere ai membri del Collegio Sindacale, per il triennio 2017-2018-2019, una remunerazione lorda, per ciascuno dei tre anni di mandato, pari ad un importo globale annuo di Euro 175.000,00= per l'intero Collegio Sindacale, da ripartire tra i tre membri effettivi secondo gli incarichi ricoperti come segue:

- quanto al Presidente: 75.000,00 Euro/anno;
- quanto agli altri Sindaci effettivi: 50.000,00 Euro/anno ciascuno.

In data 12 maggio 2016 l'assemblea della Società ha conferito a "Deloitte & Touche S.p.A." l'incarico per gli esercizi 2016-2024 per la revisione contabile del bilancio di esercizio e di quello consolidato e per la revisione contabile limitata del bilancio semestrale abbreviato, ivi inclusa l'attività di verifica della regolare tenuta della contabilità e quella connessa alla sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali, con corrispettivo annuo di complessivi Euro 128.400, corrispondenti a 1.650 ore di lavoro, prendendo atto che tali onorari sono al netto (i) di rimborsi spese nel limite massimo del 2,5% degli onorari, (ii) del 50% degli incrementi annuali ISTAT, (iii) del contributo di vigilanza a Consob e (iv) dell'IVA e che potranno essere aggiornati al verificarsi di circostanze eccezionali o attualmente imprevedibili.

Compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche (ing. Giulio Mario Bottes ed ing. Andrea Monti)

Nell'esercizio 2018 al Direttore Generale ing. Giulio Mario Bottes è stata attribuita una retribuzione annua lorda fissa da lavoro dipendente pari ad Euro 352.672, oltre ad un bonus variabile di Euro 80.757 lordi.

Nel medesimo esercizio, al Direttore Generale ing. Andrea Monti è stata attribuita una retribuzione annua lorda fissa da lavoro dipendente pari ad Euro 352.672, oltre ad un bonus variabile di Euro 80.757 lordi. Inoltre, nel luglio 2018, su proposta del Comitato di Remunerazione, è stato riconosciuto al Direttore Generale ing. Andrea Monti un premio straordinario una tantum di Euro 25.000 lordi, in considerazione del particolare impegno profuso dallo stesso nel coordinare con successo alcune recenti operazioni di acquisizione nell'ambito dell'assistenza domiciliare.

Non sono stati conclusi accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

* * *

SEZIONE II

SECONDA PARTE

TABELLA 1 – SCHEMA 7-BIS: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali ed agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Pe-riodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Sca-den-za della carica (*)	(1) Compensi fissi	(2) Com-pensi per la parteci-pazione a comi-tati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non mone-tari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Va-lue dei compen-si equity	(8) Inden-nità di fine carica o di cessa-zione del rap-porto di lavo-ro
						Bonus ed altri incen-tivi	Par-teci-pazione agli utili					
Aldo Fumagalli Romario	Presidente e Amministratore Delegato	2016	2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				192.500 (1)						192.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				233.611 (2)				9.292	176.200 (3)	419.103		
(III) Totale				426.111				9.292	176.200	611.603		
Marco Annoni	Vice Presidente e Amministratore Delegato	2016	2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				192.500 (1)						192.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				233.409 (2)				9.022	176.200 (3)	418.631		
(III) Totale				426.111				9.022	176.200	611.131		
Giovanni Annoni	Consigliere con incarichi speciali	2016	2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				182.900 (1)						182.900		
(II) Compensi da controllate e collegate				233.349 (2)				9.007	186.200 (3)	428.556		
(III) Totale				416.249				9.007	186.200	611.456		
Giulio Fumagalli Romario	Consigliere con incarichi speciali	2016	2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				182.900 (1)						182.900		
(II) Compensi da controllate e collegate				232.772 (2)				8.330	186.600 (3)	427.702		
(III) Totale				415.672				8.330	186.600	610.602		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Pe-riodo per cui è stata riko-perta la carica	(D) Sca-den-za della cari-ca (*)	(1) Compensi fissi	(2) Com-pensi per la parteci-pazione a comi-tati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non mone-tari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Va-lue dei compen-si equity	(8) Inden-nità di fine carica o di cessa-zione del rap-porto di lavo-ro
						Bonus ed altri incen-tivi	Par-teci-pazione agli utili					
Maria Antonella Boccardo	Consigliere	2016	2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				58.200 (1)						58.200		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				58.200 (1)						58.200		
Susanna Dorigoni	Consigliere	2016	2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				58.200 (1)						58.200		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				58.200 (1)						58.200		
Anna Gervasoni	Consigliere	2016	2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				58.200 (1)						58.200		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				58.200 (1)						58.200		
Antonella Mansi	Consigliere	2016	2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				58.200 (1)						58.200		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				58.200 (1)						58.200		
Luisa Savini	Consigliere	2016	2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				58.200 (1)						58.200		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				58.200 (1)						58.200		
Filippo Annoni	Consigliere	2017 (A)	2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				58.200 (1)				2.658		60.858		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				58.200 (1)				2.658		60.858		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della 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	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Alessandro Danovi	Presidente Collegio Sindacale	2017	2019										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					75.000 (1)						75.000		
(II) Compensi da controllate e collegate					32.250 (5)						32.250		
(III) Totale					107.250						107.250		
Giuseppe Marino	Sindaco Effettivo	2017	2019										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					50.000 (1)						50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					50.000						50.000		
Livia Martinelli	Sindaco Effettivo	2017	2019										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					50.000 (1)						50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					50.000						50.000		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della 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	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giulio Mario Bottes	Direttore Generale	2016	a tempo indeterminato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				352.672 (2)		80.757		11.334		444.763		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				352.672		80.757		11.334		444.763		
Andrea Monti	Direttore Generale	2016	a tempo indeterminato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				352.672 (2)		105.757 (6)		11.334		469.528		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				352.672		105.757 (6)		11.334		469.528		

(*) la carica scade con l'approvazione del bilancio alla data indicata;

(A) Filippo Annoni è stato nominato per cooptazione dal Consiglio di Amministrazione il 16 giugno 2017 e confermato dall'assemblea dell' 11 maggio 2018;

(1) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti;

(2) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(3) emolumenti in qualità di Consigliere d'Amministrazione

(4) emolumenti in qualità di Organo di Vigilanza

(5) emolumenti in qualità di Presidente del Collegio Sindacale e/o Sindaco Unico

(6) comprende, oltre al bonus variabile di euro 80.757 lordi, un premio straordinario una tantum di euro 25.000 lordi.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	-1	-2			-3			-4
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Bottes Mario Giulio	Direttore Generale		Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	80.757,00							
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
(III) Totale			80.757,00						

A	B	-1	-2			-3			-4
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Andrea Monti	Direttore Generale		Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	80.757,00							25.000,00
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
(III) Totale		80.757,00							25.000,00

TABELLA 1 - SCHEMA 7-TER: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Aldo Fumagalli Romario	Presidente e Amministratore Delegato	SOL S.p.A.	26.180	0	0	26.180 (1)
Filippo Annoni	Consigliere in carica	SOL S.p.A.	3.000	0	0	3.000 (2)

(1) di cui 16.180 possedute dal coniuge;

(2) di cui 2.000 possedute dal coniuge.

* * *

La presente Relazione sulla remunerazione è messa a disposizione del pubblico, secondo i termini e le modalità previsti dalla normativa vigente, presso la sede sociale, sul sito di stoccaggio autorizzato www.emarketstorage.com e sul sito internet della Società all'indirizzo www.solgroup.com.

Monza, 29 marzo 2019

SOL S.p.A.
 Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
(Ing. Aldo Fumagalli Romario)