

2018

Emittente:
CHL S.p.A.

Sito Web:
www.chl.it

Esercizio Sociale cui si riferisce la Relazione:
01/01/2018 - 31/12/2018

Data di approvazione della Relazione:
13 maggio 2019



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

GLOSSARIO

Codice/Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato da ultimo nel luglio 2018 dal Comitato per la *Corporate Governance*, disponibile all'indirizzo www.borsaitaliana.it, sezione “*Borsa Italiana – Regolamenti – Corporate Governance*”.

Consiglio: il Consiglio di Amministrazione dell’Emittente.

Regolamento Emittenti: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.

Sistema Monistico: il sistema di governance previsto dall’articolo 2409-sexiesdecies e seguenti Cod.Civ.

Testo Unico della Finanza/TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

PREMESSA

La presente “Relazione Annuale sulla Remunerazione di CHL S.p.A.” (di seguito la “**Relazione**” o “**Relazione sulla Remunerazione**”) è stata predisposta dal Consiglio di Amministrazione con l’ausilio del Comitato per il Controllo sulla Gestione, nelle sue funzioni di Comitato per la Remunerazione, ed approvata dal predetto Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2019, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamenti previsti, in particolare ai sensi dell’articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza e 84-quater del Regolamento Emittenti e in conformità dell’Allegato 3A Schemi 7-bis e 7-ter dello stesso regolamento.

La prima sezione della Relazione illustra i principi e le linee guida della politica di remunerazione (la “**Politica di Remunerazione**”) degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategica (ove presenti) di CHL S.p.A. (la “**Società**” o anche “**CHL**”) e fornisce informazioni sull’attuazione della politica stessa, in logica di trasparenza e di conformità alle normative vigenti e alle disposizioni regolamentari in materia.

Sul punto, si segnala che – vista l’imminente scadenza degli organi sociali che dovranno essere rinnovati in occasione dell’Assemblea dei soci chiamata ad approvare il bilancio di esercizio relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 – la scelta della Società è stata quella di “operare in continuità” rispetto a quanto fatto nell’esercizio 2018 e di non approvare una nuova Politica di Remunerazione per l’esercizio in corso, demandando ogni più opportuna decisione e valutazione ai “nuovi” organi sociali.

In particolare, si segnala che, a seguito del sopracitato rinnovamento degli organi sociali, la Società intende anche avviare un processo di “mappatura” del livello di adeguamento ai Principi e Criteri Applicativi del Codice di Autodisciplina al fine di valutare l’opportunità di introdurre interventi di miglioramento al proprio sistema di *corporate governance*.

La seconda sezione fornisce, anche in forma di tabelle, la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio 2018 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti all’esercizio 2018 e evidenziando i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio di riferimento.

Il contenuto della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, presso la sede della Società come pure sul sito *internet* www.chl.it sezione Investor Relations, nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato e-Market STORAGE consultabile all’indirizzo www.emarketstorage.com –

entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2018.

La prima sezione della Relazione è soggetta a deliberazione non vincolante da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio della Società relativo all'esercizio 2018.

SEZIONE I

POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

La Politica di Remunerazione applicabile alla data della presente Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, che ne ha predisposto e approvato le linee guida ed i principi nella seduta del 5 marzo 2018, con l'ausilio del Comitato per il Controllo sulla Gestione (in qualità di Comitato per la Remunerazione).

La procedura per l'adozione della politica retributiva vede, quindi, la fase propositiva in capo al Comitato per la Remunerazione (vd. paragrafo b) di cui sotto) e quella esecutiva in capo al 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 non esecutivi e quella degli Amministratori esecutivi e di quelli investiti di particolari cariche, su parere del Comitato per la Remunerazione, entro i limiti eventualmente deliberati dalla Assemblea degli Azionisti;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli artt. 123-*ter* del TUF e 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

Il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea Ordinaria del 31 maggio 2016 secondo il sistema delle liste, rimarrà in carica fino all'assemblea che approverà il bilancio al 31 dicembre 2018; nella medesima Assemblea del 31 maggio 2016 è stato determinato il compenso annuo lordo complessivo massimo individuato in Euro 500.000,00 per l'anno 2016, Euro 750.000,00 per l'anno 2017 e Euro 1.500.000,00 per l'anno 2018. La Assemblea ha deliberato che fosse il Consiglio di Amministrazione a determinare i compensi dei singoli amministratori commisurandoli alle cariche e deleghe affidate.

L'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3, del codice civile ed in conformità ai criteri stabiliti dalla normativa di tempo in tempo applicabile alla Società;
- delibera in senso favorevole o contrario sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, TUF; la deliberazione non è vincolante;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;
- delibera sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, Dipendenti e Collaboratori, ivi inclusi il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF.

b) Comitato per la Remunerazione.

Si precisa che, in riferimento al Sistema Monistico adottato ed in considerazione del proprio assetto organizzativo, tale incarico è affidato al Comitato per il Controllo sulla Gestione, integralmente costituito da tre Amministratori indipendenti e non esecutivi, di cui due iscritti all'Albo dei Revisori contabili. Il Comitato per la Remunerazione alla data di approvazione della presente Relazione risulta composto dai Consiglieri Indipendenti: Dott. Andrea Alterini (Presidente del Comitato), Dottoressa Sabrina Bianchini e Avvocato Alessandra Cacioli.

Il Comitato per la Remunerazione monitora e verifica la coerenza delle modalità attuative rispetto ai principi definiti, riferendo in merito al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il Comitato per la Remunerazione:

- presenta al Consiglio di Amministrazione le proposte sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e di quelli che ricoprono particolari cariche e – sentiti gli organi delegati – sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di *performance*, che consentono il calcolo della eventuale componente variabile della loro retribuzione;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione sull'adozione della politica di remunerazione degli Amministratori – in particolare degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ove presenti);
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione degli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione, e si avvale delle informazioni fornite dagli organi delegati qualora la valutazione riguardi le

remunerazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ove presenti);

- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando tra l'altro l'effettivo raggiungimento dei target di performance;
- valuta, ove del caso, l'applicazione degli eventuali meccanismi di *claw-back*;
- qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive; gli esperti devono essere indipendenti e, pertanto, a titolo esemplificativo, non devono fornire alla Funzione Risorse Umane del gruppo CHL o ad Amministratori o Dirigenti con responsabilità strategiche servizi di significatività tale da compromettere in concreto la loro indipendenza di giudizio

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

La Società non ha incaricato nessun esperto indipendente per la predisposizione della Politica di Remunerazione.

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.

Come anticipato, vista l'imminente scadenza degli organi sociali che dovranno essere rinnovati in occasione dell'Assemblea dei soci chiamata ad approvare il bilancio di esercizio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 – la scelta della Società è stata quella di “operare in continuità” rispetto a quanto fatto nell'esercizio 2018 e di non approvare una nuova Politica di Remunerazione per l'esercizio in corso, demandando ogni più opportuna decisione e valutazione ai “nuovi” organi sociali.

La politica di Remunerazione della Società ha, *inter alia*, l'obiettivo di:

- fissare le modalità di determinazione dei compensi degli Amministratori – e in particolare degli Amministratori Esecutivi – nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente, nel rispetto delle normative applicabili ed in conformità con la *best practice* nazionale ed internazionale e con la sostanza dei principi del Codice;
- garantire remunerazioni sufficienti ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di specifiche qualità professionali all'interno dell'azienda, favorendo una gestione di successo e la competitività della Società.

La Società ha inteso garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retributivi non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, con le

strategie e l'obiettivo di creazione del valore in un'ottica di medio-lungo periodo nonché con le politiche di prudente gestione del rischio. La Politica di Remunerazione persegue, inoltre, l'allineamento tra gli interessi degli Amministratori e il conseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Su tale presupposto e come previsto dal Codice di Autodisciplina, una parte significativa della remunerazione è, sin dall'esercizio 2017, legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, determinati in coerenza con le linee guida contenute nella Politica di Remunerazione.

Coerentemente con le finalità generali sopra indicate la Politica di Remunerazione è basata sui seguenti principi di riferimento:

- adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività e delle caratteristiche dell'attività concretamente svolta;
- definizione di limiti per le componenti variabili;
- pre-determinazione e misurabilità degli obiettivi di *performance* riferiti all'erogazione delle componenti variabili;
- erogazione di una porzione rilevante della componente variabile differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della effettiva maturazione.

Per gli Amministratori non esecutivi, la Politica di Remunerazione tiene conto dell'impegno richiesto a ciascuno di essi e dell'eventuale partecipazione a uno o più comitati ed è solo limitatamente legata ai risultati economici dalla Società.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione, alla luce delle valutazioni effettuate all'atto della approvazione della Relazione semestrale, in data 28 settembre 2018, ha deliberato di rinunciare per l'esercizio 2018 alla parte variabile dei compensi.

La 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.

Con riferimento alla componente fissa della remunerazione, il Codice di Autodisciplina raccomanda che la stessa sia sufficiente a remunerare le prestazioni degli Amministratori nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda la componente variabile, il Codice di Autodisciplina raccomanda che la

remunerazione degli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche sia definita nel rispetto dei seguenti criteri:

- la componente fissa e la componente variabile devono essere adeguatamente bilanciate;
- devono essere previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- la componente fissa deve essere sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- gli obiettivi di *performance* devono essere predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione deve essere differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione;
- l'indennità eventualmente prevista per la cessazione del rapporto di amministrazione è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

In linea con quanto sopra, la Politica di Remunerazione della Emittente prevede che la remunerazione sia composta da:

- una componente fissa, determinata dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Assemblea degli Azionisti e sentito il parere del Comitato per la Remunerazione.
- una componente variabile determinata dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Assemblea degli Azionisti e sentito il parere del Comitato per la Remunerazione. Tale componente è subordinata al raggiungimento di obiettivi di *performance* predeterminati su base annuale e legati al rispetto del piano industriale approvato dalla Società in data 1° novembre 2018, (il "**Piano**"), con un margine di tolleranza, nello scostamento dei risultati annuali, individuato nella percentuale del 5% con riferimento all'Ebitda.

Come anticipato, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 28 settembre 2018 di rinunciare alla parte variabile dei compensi per l'esercizio 2018 alla luce delle valutazioni effettuate all'atto della approvazione della Relazione semestrale.

Si segnala che i compensi deliberati ed indicati nella sezione II della presente Relazione sulla Remunerazione ("*Compensi corrisposti nell'esercizio 2018 ed altre informazioni*") devono tenere conto di

qualsiasi somma percepita dai Consiglieri anche in virtù di eventuali rapporti di lavoro dipendente e/o di collaborazione in essere con la Società. In tale caso il Consiglio di Amministrazione ha deliberato che al Consigliere sarà corrisposta unicamente la differenza (se positiva) tra l'importo lordo derivante dal rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione ed i compensi per la carica di Amministratore determinati nelle loro componenti fissa e variabile.

e) La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.

Ai membri del Consiglio di Amministrazione non sono riconosciuti benefici non monetari ("fringe benefits") a carico della Società.

f) Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di *performance* in base ai quali vengano assegnate le informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione sulla remunerazione.

Come sopra specificato, la componente variabile annuale è conseguibile solo a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi.

La Politica di Remunerazione prevede che la quota variabile annuale massima rappresenti il 51% della remunerazione totale deliberata (ossia la somma della quota fissa e della quota variabile deliberate dal Consiglio di amministrazione); la componente variabile è legata al rispetto del piano industriale, con un margine di tolleranza nello scostamento dei risultati individuato nella percentuale del 5% con riferimento prevalente all'Ebitda.

g) I 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 è prevista assegnazione di azioni, opzioni e altri strumenti finanziari.

Le componenti variabili della remunerazione sono legate al raggiungimento di obiettivi di *performance* economico-finanziaria riferiti al Piano Industriale ed indicati dal Consiglio di Amministrazione.

Il confronto dei dati consuntivi con gli obiettivi assegnati determina se la componente variabile della retribuzione è effettivamente erogabile. Il Consiglio di Amministrazione con il fattivo supporto del Comitato per la Remunerazione effettua tale verifica alla chiusura dell'esercizio.

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

La Politica di Remunerazione prevede che gli obiettivi di *performance* delineati al punto g) e le modalità di corresponsione della componente variabile debbano essere coerenti con la politica di gestione del rischio adottata dalla Società, giacché devono tener conto dei rischi, del capitale e della liquidità necessari alla Società per fronteggiare le attività intraprese. Su tale presupposto non sono stati ancora corrisposti compensi al Consiglio di Amministrazione né con riferimento all'esercizio 2018 né con riferimento all'esercizio 2019.

Come illustrato anche *sub* lettera e), i suddetti parametri sono coerenti con il perseguimento a lungo termine degli interessi della Società.

i) Termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*) ed eventuali sistemi di pagamento differito.

Con riferimento al *vesting period* e ai periodi di differimento, si rinvia a quanto precedentemente indicato *sub* lettera i).

Salvo quanto indicato *sub* lettera i), la Politica di Remunerazione non prevede meccanismi di correzione *ex post*, ad eccezione delle clausole di *claw-back*, sulla parte variabile dei compensi corrisposti, in caso di comportamenti posti in essere con dolo o colpa grave, ovvero posti in essere in violazione delle norme di riferimento (siano esse aziendali, legali, regolamentari o di qualunque altra fonte), senza i quali i risultati non sarebbero stati raggiunti. L'applicazione di detti meccanismi fa comunque salva ogni altra azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società.

Si evidenzia che nessun diritto collegato a *vesting period* risulta ad oggi assegnato ad alcun amministratore con riferimento agli esercizi 2018 e 2019.

j) La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione della 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.

Il Consiglio di Amministrazione nel corso della seduta del 31 maggio 2016 aveva previsto per gli amministratori non indipendenti un Trattamento di Fine Mandato pari al 15% del compenso annuo, come analiticamente indicato nella Sezione II della Relazione sulla Remunerazione riferita all'esercizio 2016.

Per quanto attiene l'esercizio 2018, come già per il precedente esercizio, il Consiglio di Amministrazione non ha deliberato alcun Trattamento di Fine Mandato per i membri del Consiglio.

La Società non ha previsto la sottoscrizione con gli amministratori di alcun ulteriore accordo che regoli *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.

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.

La Politica della Remunerazione non prevede attribuzione di strumenti finanziari al Consiglio di Amministrazione e non sono, conseguentemente, previste clausole per il mantenimento di tali strumenti.

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

La Società ha stipulato una polizza assicurativa per la copertura della responsabilità civile derivante dall'operato di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari.

m) Ulteriori informazioni Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.

Non vi sono ulteriori informazioni oltre a quanto già illustrato nei precedenti paragrafi.

n) Riferimento a politiche retributive di altre Società.

Nella definizione delle politiche sulla remunerazione, la Società non ha utilizzato, come riferimento, politiche retributive di altre Società.

SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2018 ED ALTRE INFORMAZIONI

1. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo

Nella tabella che segue sono indicati i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla Società e da Società controllate.

Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in Società controllate.

Per l'esercizio di riferimento non è stato considerato alcun compenso per il Consigliere Franchi, dimessosi in data 1 marzo 2018, non avendo il medesimo partecipato alle attività a causa della decisione di sospendersi da tutti gli incarichi societari con decorrenza 10 giugno 2016.

TABELLA 1- Allegato 3A, Schema7-Bis Regolamento Emittenti

Compensi corrisposti nell'esercizio 2017 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo.

(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 (somma voci da 1 a 5)	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Tratt ame nto di Fine Man dato
						Bonus e altri	Partecipazione agli utili					
Sauro Landi	Presidente C.d.A.	Dal 01/01/2018 al 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				€ 60.000 (g)	€ 0,00	€ 0,00 (g)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 60.000 (g)	€ 0,00	€ 0
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 128.000 (g)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 128.000 (g)	€ 0,00	€ 0
(III) Totale				€ 188.000	€ 0,00	€ 0,00 (g)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 188.000	€ 0,00	€ 0
Maria Grazia Cerè	Consigliere Delegato	Dal 01/01/2018 al 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				€ 50.000 (g)	€ 0,00	€ 0,00 (g)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 50.000 (g)	€ 0,00	€ 0,00
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 100.000 (g)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 100.000 (g)	€ 0,00	€ 0,00
(III) Totale				€ 150.000	€ 0,00	€ 0,00 (g)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 150.000	€ 0,00	€ 0,00
Andrea Duranti	Amministratore	Dal 01/01/2018 al 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				€ 40.000 (g)	€ 0,00	€ 0,00 (g)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 40.000,00	€ 0,00	€ 0,00
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 76.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 76.000,00	€ 0,00	€ 0,00
(III) Totale				€ 116.000,00	€ 0,00	€ 0,00 (g)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 116.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Francesco Guzzinati	Amministratore	Dal 01/01/2018 al 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				€ 0,00 (g)	€ 0,00	€ 0,00 (g)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
(v) Retribuzione da lavoro dipendente				€ 42.633,41	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 42.633,41	€ 0,00	€ 0,00
(III) Totale				€ 42.633,41	€ 0,00	€ 0,00 (g)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 42.633,41	€ 0,00	€ 0,00
Mark De Simone	Amministratore	Dal 28/05/2018 al 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				€ 12.640,00 (g)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 12.640,00	€ 0,00	€ 0,00

(II) Compensi da controllate e collegate				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
(III) Totale				€ 12.640,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 12.640,00	€ 0,00	€ 0,00
Roberto Rondoni	Amministratore	Dal 28/05/2018 al 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				€ 12.640,00(i)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 12.640,00	€ 0,00	€ 0,00
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 17.514,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 17.514,00	€ 0,00	€ 0,00
(III) Totale				€ 30.154,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 30.154,00	€ 0,00	€ 0,00
Donata Cappelli	Amministratore indipendente	Dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2018									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				€ 24.000 (i)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 24.000,00	€ 0,00	€ 0,00
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
(III) Totale				€ 24.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 24.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Irene Sorani	Amministratore indipendente	Dal 27/02/2017 al 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2018									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				€ 24.000 (i)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 24.000,00	€ 0,00	€ 0,00
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
(III) Totale				€ 24.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 24.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Giovanni Pecorella	Amministratore indipendente	Dal 1/12/2018 al 31/12/2018	Approvazione e Bilancio 2018									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				€ 30.000 (i)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 30.000,00	€ 0,00	€ 0,00
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
(III) Totale				€ 30.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 30.000,00	€ 0,00	€ 0,00

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
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 (somma voci da 1 a 5)	Fair Value dei compensi equity	Trattamento di Fine Mandato
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesca Ritrovato	Amministratore indipedemte	Dal 01/01/2018 al 15/05/2018	Assemblea successiva									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				€ 8.320,00(i)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 8.320,00(i)	€ 0,00	€ 0,00
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
(III) Totale				€ 8.320,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 8.320,00(i)	€ 0,00	€ 0,00
Fernando Franchi	Amministratore	Dal 01/01/2018 al 01/03/2018	Approvazione Bilancio 2018									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				€ 0,00(i)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
(III) Totale				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Nella colonna **“Compensi fissi”** sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza:

- (i) gli emolumenti di competenza deliberati dall’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, etc);
- (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.

I **“Compensi per la partecipazione a comitati”** vanno 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.

Nella colonna **“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.

Il Consiglio di Amministrazione aveva deliberato la corresponsione di una parte variabile del compenso, legata al rispetto del piano industriale con un margine di tolleranza nello scostamento dei risultati nella percentuale pari al 5%, con riferimento prevalente al valore di EBITDA. I Consiglieri che, in caso del verificarsi della indicata condizione, avrebbero percepito il compenso variabile: Sauro Landi euro 80 migliaia; Maria Grazia Cerè euro 60 migliaia; Andrea Duranti euro 50 migliaia; Francesco Guzzinati euro 37 migliaia; Giovanni Pecorella euro 20 migliaia; Donata Cappelli euro 11 migliaia; Irene Sorani euro 11 migliaia. Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 28 settembre 2018 di rinunciare per l'esercizio 2018 alla parte variabile dei compensi.

Con riguardo alla colonna **“Partecipazione agli utili”**, l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna **“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.

Nella colonna **“Trattamento di fine mandato”** 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.

Nella colonna **“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 (difformi da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna **“Fair value 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 internazionali.

Nella colonna (6) **“Totale”** sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla Società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in Società controllate e collegate.

Si evidenzia che i Compensi nella Società che redige il Bilancio (i) non sono stati corrisposti per l'esercizio 2018.

2. Stock-Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Non sono state assegnate né previste stock-option per i componenti dell'organo di amministrazione, per i direttori generali ed i dirigenti con responsabilità strategiche (figure attualmente non presenti in organigramma).

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

Richiamato quanto sopra espresso in merito alla colonna **“Bonus e altri incentivi”** ed alla successiva descrizione, non sono previsti ulteriori forme o piani di incentivazione.

4. Informazione sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (Schema n. 7-ter del Regolamento Emittenti)

Ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4 del Regolamento Emittenti si indicano le partecipazioni detenute nella CHL S.p.A. e nelle Società da essa controllate dai componenti degli organi di amministrazione e

di controllo nel periodo 31 dicembre 2017 – 31 dicembre 2018, come riepilogato nello schema seguente.

TABELLA 1 – Allegato 3A, Schema N. 7-TER Regolamento Emittenti

Partecipazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nella CHL S.p.A.:

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine esercizio in corso
Sauro Landi	Presidente CDA	CHL S.p.A.	26.941.753	4.000.000 ⁽¹⁾	-	30.941.753
Maria Grazia Cerè	Consigliere Delegato	CHL S.p.A.	6.291.370	2.500.000 ⁽¹⁾	-	8.791.370
Andrea Duranti	Amministratore	CHL S.p.A.	-	-	-	-
Francesco Guzzinati	Amministratore	CHL S.p.A.	-	-	-	-
Roberto Rondoni	Amministratore	CHL S.p.A.	-	-	-	-
Mark De Simone	Amministratore	CHL S.p.A.	959.940	-	-	959.940
Donata Cappelli	Amministratore indipendente	CHL S.p.A.	-	-	-	-
Irene Sorani	Amministratore indipendente	CHL S.p.A.	-	-	-	-
Giovanni	Amministratore	CHL S.p.A.	-	-	-	-

Pecorella	indipendente					
Consiglieri cessati nel corso dell'esercizio:						
Fernando Franchi	Amministratore	CHL S.p.A.	119.960.362	20.7083.700 ⁽¹⁾	-	140.669.062
Francesca Ritrovato	Amministratore indipendente	CHL S.p.A.	-	-	-	-

(1) Azioni rivenienti da operazione di Aumento di capitale in opzione chiuso al 31 dicembre 2018

Si segnala che, come previsto dal Regolamento emittenti, Allegato 3 Informazione societaria, lo schema sopra riportato è riferito alla situazione dell'esercizio di riferimento (2018).