



**Piaggio & C. S.p.A.**

**Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti  
redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 e dell'art. 84-quater del  
Regolamento Consob 11971/1999**

**26 febbraio 2020**

## RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

La presente relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti (“**Relazione sulla Remunerazione**” o “**Relazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’art. 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”) e dell’art. 84-*quater* del regolamento CONSOB adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (“**Regolamento Emittenti**”) ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-*bis* dello stesso Regolamento Emittenti, quali da ultimo novellati dal D.Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 (“**D.Lgs. 49/2019**”) – di attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 (c.d. *Shareholders’ Right Directive II*), che modifica la Direttiva 2007/36/CE relativa all’esercizio di alcuni diritti degli azionisti di società quotate per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti (la “**Direttiva**”).

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I – in conformità con gli artt. 123-ter TUF e 9-*bis* della Direttiva – illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale della Società, nonché le procedure utilizzate per l’adozione, la revisione e l’attuazione di tale politica, comprese le misure volte a evitare o a gestire eventuali conflitti d’interesse;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci e ai direttori generali ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche:
  - fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (ove esistenti), evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all’esercizio di riferimento;
  - illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate.

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

## **SEZIONE I**

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione adottata dalla Società (di seguito la “**Politica di Remunerazione**”), che definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene il Gruppo Piaggio nella determinazione e nel monitoraggio dell’applicazione delle prassi retributive dei consiglieri di amministrazione, dei direttori generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale.

La Politica di Remunerazione, già adottata dal Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2012 su proposta del Comitato per la Remunerazione, è stata da ultimo modificata dal Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2020, su conforme proposta del Comitato per la Remunerazione al fine di recepire le modifiche normative e regolamentari derivanti dal recepimento del D.Lgs. 49/2019 recante l’attuazione della *Shareholders’ Right Directive II*.

La Politica di Remunerazione definisce le finalità perseguite ed i principi che sono alla base delle determinazioni e delle retribuzioni degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei responsabili con responsabilità strategiche, come meglio precisato al successivo paragrafo 2.

La Politica di Remunerazione è stata redatta anche alla luce delle raccomandazioni indicate nel Codice di Autodisciplina promosso dal Comitato per la *Corporate Governance* (il “**Codice di Autodisciplina**”).

La Politica di Remunerazione ha durata annuale.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate (il “**Regolamento Parti Correlate**”), così come recepito nella procedura interna adottata dalla Società (la “**Procedura OPC**”) (disponibile sul sito *internet* di gruppo [www.piaggiogroup.com](http://www.piaggiogroup.com) nella sezione *Governance*), l’approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell’Assemblea degli azionisti esonera la Società dall’applicare la suddetta procedura per le operazioni con parti correlate nelle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche quando:

- (i) la società abbia adottato una politica di remunerazione approvata dall’Assemblea;
- (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti;
- (iii) la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

Inoltre, ai sensi dell’art. 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate, la Procedura OPC non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all’art. 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell’importo complessivo preventivamente determinato dall’Assemblea ai sensi dell’art. 2389, comma 3, secondo periodo, c.c.



## **1. Soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni**

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

### **1.1 Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione, nonché la sua eventuale revisione;
- predispose la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, la sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-*bis*, del TUF e ne cura l'attuazione;
- predispose gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF e ne cura l'attuazione.

### **1.2 Comitato per la Remunerazione**

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

Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di:

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

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

Come sopra anticipato, la competenza per l'attuazione della Politica di Remunerazione spetta al Consiglio di Amministrazione con facoltà di delega al Presidente e Amministratore Delegato della Società, previo coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione nei casi previsti dalla politica medesima, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'attuazione della Politica di Remunerazione che riguardi uno dei sopra indicati soggetti resterà di competenza esclusiva del Consiglio.

Il Comitato per la Remunerazione nominato dal Consiglio in data 16 aprile 2018 è composto da tre Amministratori indipendenti e non esecutivi nelle persone di Giuseppe Tesaro, con funzioni di Presidente, Andrea Formica e Graziano Gianmichele Visentin. Tutti i membri del Comitato possiedono un'esperienza e conoscenza in materia finanziaria e di politiche retributive ritenuta adeguata dal Consiglio al momento della nomina.

Ai sensi del criterio applicativo 6.C.6. del Codice di Autodisciplina, al fine di gestire situazioni di eventuale conflitto di interesse, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione si riunisce annualmente e ogni volta in cui si renda necessario deliberare in tema di remunerazione.

### **1.3 Assemblea degli azionisti**

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), c.c.;
- esprime (i) un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione) con la cadenza richiesta dalla durata della Politica di Remunerazione (ossia con cadenza annuale) ed in ogni caso in occasione di modifiche della predetta Politica<sup>1</sup> e (ii) un voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione con cadenza annuale;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF.

Qualora l'Assemblea non approvi la Politica di Remunerazione, la Società sarà tenuta a corrispondere le remunerazioni conformemente alla più recente Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, in conformità alle prassi vigenti. In occasione della successiva Assemblea di approvazione del bilancio, la Società dovrà sottoporre al voto dell'Assemblea una nuova Politica di Remunerazione.

---

<sup>1</sup> Resta inteso che il voto dei Soci è richiesto in occasione di modifiche della Politica di Remunerazione che non siano meramente formali o chiarimenti redazionali.

Fermo restando quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate e dalla Procedura OPC, non vi sono elementi della Politica a cui è possibile derogare in presenza di circostanze eccezionali.

#### **1.4 Collegio Sindacale**

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

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

La Politica di Remunerazione della Società – e, in particolare, la politica in materia di componenti variabili della remunerazione – contribuisce alla strategia aziendale ed al perseguimento degli interessi a lungo termine ed alla sostenibilità della Società. Tale contributo è fornito mediante un maggiore e più consapevole coinvolgimento degli azionisti che sono chiamati ad esprimere il proprio voto vincolante sulla Politica di Remunerazione, che descrive ciascuna delle voci che compongono la remunerazione di Amministratori e altri dirigenti con responsabilità strategiche e che ha quindi un contenuto diverso e più ampio rispetto alle delibere in materia di compensi di cui agli artt. 2364, 2389 e 2402 c.c. Inoltre, la remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ove individuati, è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti coinvolti e consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili con l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo e di garantire un collegamento diretto tra retribuzione e specifici obiettivi di *performance*.

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

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

L'Assemblea delibera l'ammontare complessivo dei compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione. La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

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

Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica e per gli effetti sui risultati della Società stessa, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, *bonus* specifici agli Amministratori esecutivi ed ai dirigenti con responsabilità strategiche, ferma restando la procedura in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC, ove applicabile.

La Società può prevedere piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF, ferma restando la procedura in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC, ove applicabile.

Non sono previsti sistemi di pagamento differito della remunerazione.

Non essendo in essere alla data della presente Relazione piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

La Politica di Remunerazione non prevede la sottoscrizione con amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici (indennità e/o altri benefici) in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato. Resta inteso che nel caso in cui si rendesse necessaria la sottoscrizione dei predetti accordi troveranno applicazione i presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC (ove applicabili), nonché il coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione.

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

### **3. Remunerazione degli amministratori**

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

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

- il Consigliere con deleghe Michele Colaninno.

### **Amministratori non esecutivi**

A tutti gli Amministratori non esecutivi viene corrisposto un compenso annuale fisso, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti.

Ai consiglieri chiamati a partecipare al Comitato Controllo e Rischi ed al Comitato per la Remunerazione, entrambi composti da tutti Amministratori indipendenti come previsto dal Codice di Autodisciplina, è corrisposto un compenso aggiuntivo fisso in considerazione del maggior impegno richiesto.

Al Vice Presidente è riconosciuto un compenso aggiuntivo rispetto a quello previsto per la carica di Amministratore.

Agli Amministratori indipendenti non è riconosciuto uno specifico corrispettivo, fatta eccezione per coloro che sono chiamati a partecipare ai comitati sopra indicati. Gli Amministratori indipendenti non percepiscono una retribuzione variabile e non sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

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

Gli Amministratori non esecutivi usufruiscono altresì di una copertura assicurativa "Directors and Officers" sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

La Politica di Remunerazione non prevede la corresponsione di benefici non monetari agli Amministratori non esecutivi.

### **Amministratori esecutivi**

La remunerazione degli Amministratori esecutivi è composta:

- i) da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui *infra*;
- ii) da una componente variabile correlata al raggiungimento degli obiettivi individuati dai Piani strategici della Società e dal *budget* annuale approvato dalla Società, in coerenza con l'obiettivo di creare valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo e con una corretta politica di gestione dei rischi. L'ammontare della componente variabile, che prevede comunque un limite massimo (come *infra* precisato), viene determinato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione, in funzione del concreto raggiungimento degli obiettivi stabiliti e dei risultati conseguiti, tenendo conto in particolare del parametro dell'EBITDA (*Earnings before interest tax depreciation and amortisation*).

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

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

La componente variabile può raggiungere fino ad un massimo del 30% dell'importo stabilito per il compenso fisso.

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

La Politica di Remunerazione non prevede la corresponsione di benefici non monetari agli Amministratori esecutivi.

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

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

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

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

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

Alla data della presente Relazione non sono stati individuati dirigenti con responsabilità strategiche all'interno dell'organigramma aziendale dell'Emittente.

#### **5. Remunerazione dei componenti dell'organo di controllo**

Ai sensi dell'art. 2402 c.c., la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea degli azionisti all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio.

## SEZIONE II

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

- nel primo paragrafo, (i) fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (ove esistenti), evidenziandone la conformità con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società; (ii) illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente dall'Assemblea sulla Sezione Seconda della Relazione sulla Remunerazione;
- nel secondo paragrafo, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (i.e. esercizio 2019, di seguito l'“**Esercizio**”) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;
- nel terzo paragrafo, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati) nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati).

Si precisa che la società di revisione PricewaterhouseCoopers S.p.A. ha verificato – in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 8-bis, del TUF – l'avvenuta predisposizione da parte del Consiglio di Amministrazione di Piaggio della presente Sezione della Relazione sulla Remunerazione.

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

L'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2018 ha determinato in Euro 40.000 il compenso lordo annuale a favore di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione per l'intera durata dell'incarico e sino a diversa deliberazione dell'Assemblea, restando esclusa dal predetto importo la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche *ex art.* 2389, comma 3, c.c. e i compensi per eventuali incarichi speciali.

Ai Consiglieri chiamati a partecipare al Comitato Controllo e Rischi ed al Comitato per la Remunerazione è corrisposto, così come deciso dal Consiglio di Amministrazione in data 16 aprile 2018, un compenso aggiuntivo pari ad Euro 10.000 in considerazione del maggior impegno richiesto. Il Presidente del Comitato Controllo e Rischi riceve invece un emolumento pari ad Euro 20.000.

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

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

Per l'esercizio 2019, il Comitato per la Remunerazione, riunitosi per formulare la propria proposta da presentare al Consiglio di Amministrazione, ha determinato in Euro 375.000, pari al 30% della componente fissa, la componente variabile della remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato per l'esercizio 2019. Tale componente variabile è stata confermata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2020.

Al Vice Presidente della Società è riconosciuto un compenso aggiuntivo pari ad Euro 100.000 oltre ad Euro 40.000 annui lordi per la carica di Amministratore.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha riconosciuto al Consigliere con deleghe Michele Colaninno un compenso aggiuntivo – rispetto agli Euro 40.000 annui lordi percepiti per la carica di Amministratore – pari a complessivi Euro 250.000 annui, di cui: (i) Euro 100.000 annui a fronte delle deleghe ad operare nell'ambito delle attività del Gruppo; e (ii) Euro 150.000 annui a fronte delle deleghe ricevute nell'ambito delle strategie di prodotto e *marketing*.

Si precisa che, alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione non ha individuato dirigenti con responsabilità strategiche.

Non sono stati stipulati accordi con gli Amministratori che regolino *ex ante* gli aspetti economici (indennità e/o altri benefici) in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

Non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Non esistono accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Non esistono meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione.

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

\* \* \*

Per completezza si precisa che le remunerazioni corrisposte nel corso dell'Esercizio sono coerenti, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la Politica di Remunerazione definita dalla Società e approvata dall'Assemblea da ultimo in data 12 aprile 2019. Si precisa che la predetta Assemblea, in conformità alla normativa in vigore a tale data è stata chiamata a deliberare in merito alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione (con voto non vincolante), mentre non si è espressa in merito alla Sezione II della Relazione medesima.

## 2. Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'Esercizio

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

Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella società che redige il bilancio e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate, quotate e non<sup>2</sup>.

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

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

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

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

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

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

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

**Fairvalue dei compensi equity:** è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali<sup>3</sup>.

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

---

<sup>2</sup> Qualora una società sia stata controllata o collegata per una frazione di anno, è indicato l'intero compenso annuale, purché la situazione di controllo/collegamento sia presente alla data di chiusura dell'esercizio.

<sup>3</sup> Tale voce non si riferisce all'intera assegnazione di compensi *equity* effettuata nel corso dell'esercizio, ma solo alla parte di essa rilevata in bilancio, in applicazione dei principi contabili che impongono di tener conto del periodo di maturazione dei diritti stessi, ripartendo il relativo costo nel periodo di *vesting*.

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Roberto Colaninno</b>	Presidente /AD	01/01/19 - 31/12/19	Approvazione bilancio 2020	1.290.000						1.665.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.290.000		375.000			1.665.000			
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				1.290.000					1.665.000			
<b>Matteo Colaninno</b>	Vice Presidente	01/01/19 - 31/12/19	Approvazione bilancio 2020	140.000						140.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				140.000					140.000			
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				140.000					140.000			
<b>Michele Colaninno</b>	Amm.tore con deleghe	01/01/19 - 31/12/19	Approvazione bilancio 2020	290.000						290.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				290.000					290.000			
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				290.000					290.000			
<b>Federica Savasi</b>	Amm.tore	01/01/19 - 31/12/19	Approvazione bilancio 2020	40.000						40.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000					40.000			
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000					40.000			

<b>Andrea Formica</b>	Amm.tore	01/01/19 - 31/12/19	Approvazione bilancio 2020	40.000	10.000 (Membro CR)					60.000		
					10.000 (Membro CCR)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	20.000					60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	20.000					60.000		
<b>Giuseppe Tesauro</b>	Amm.tore	01/01/19 - 31/12/19	Approvazione bilancio 2020	40.000	10.000 (Presidente CR)					60.000		
					10.000 (Membro CCR)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	20.000					60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	20.000					60.000		
<b>Graziano Gianmichele Visentin</b>	Amm.tore	01/01/19 - 31/12/19	Approvazione bilancio 2020	40.000	20.000 (Presidente CCR)					70.000		
					10.000 (Membro CR)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	30.000					70.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	30.000					70.000		
<b>Maria Chiara Carrozza</b>	Amm.tore	01/01/19 - 31/12/19	Approvazione bilancio 2020	40.000						40.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		
<b>Patrizia Albano</b>	Amm.tore	01/01/19 - 31/12/19	Approvazione bilancio 2020	40.000						40.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		



**Tabella 2** – Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Piera Vitali</b>	Presidente	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2020	75.000						75.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				75.000						75.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				75.000						75.000		
<b>Giovanni Barbara</b>	Sindaco Effettivo	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2020	40.000	25.000 (Membro dell'OdV)					65.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	25.000					65.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	25.000					65.000		
<b>Daniele Girelli</b>	Sindaco Effettivo	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2020	40.000						40.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		
<b>Gianmarco Losi</b>	Sindaco Supplente		Approvazione bilancio 2020	-						-		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-						-		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				-						-		
<b>Fabrizio Piercarlo bonelli</b>	Sindaco Supplente		Approvazione bilancio 2020	-						-		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-						-		

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

**Tabella 3B. Bonus monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

Di seguito si riporta l'informativa con particolare riferimento ai *bonus* monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, come previsto dallo Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti n. 11971/99.

Nella "Colonna 2A" è indicato il *bonus* di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. *upfront*).

Nella "Colonna 2B" è indicato il *bonus* legato a obiettivi da realizzare nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. *bonus* differito). Nella "Colonna 3A" è indicata la somma dei *bonus* differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

Nella "Colonna 3B" è indicata la somma dei *bonus* differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio ed erogati nel corso dell'esercizio o erogabili.

Nella "Colonna 3C" è indicata la somma dei *bonus* differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti.

La somma degli importi indicati nelle colonne 3A, 3B e 3C corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne 2B e 3C dell'esercizio precedente. Nella colonna "Altri Bonus" sono indicati i *bonus* di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti *ex ante*.

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno 2019			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Colaninno Roberto	Presidente di Piaggio & C. S.p.A.		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Delibera CdA Piaggio & C. S.p.A. 26/02/2020		375.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			375.000						

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

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