

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
AL 31 DICEMBRE 2019**



Relazione redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni e integrazioni (il "TUF"), nonché ai sensi dell'articolo 84-quater e dell'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter del Regolamento adottato con delibera CONSOB del 14 maggio 1999, n. 11971 e successive modificazioni e integrazioni (il "Regolamento Emittenti")

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2020

Premessa

La presente relazione sulla remunerazione (la “**Relazione**”) è stata redatta, in conformità all’articolo 123-ter del TUF, da Pierrel S.p.A. (la “**Società**” o “**Pierrel**”) ed è suddivisa nelle seguenti sezioni

- **SEZIONE PRIMA**, recante:
 - A. la politica della Società per l’esercizio 2020 in materia di remunerazione dei componenti del proprio organo di amministrazione (gli “**Amministratori**”), del Direttore Generale dott. Fulvio Citaredo (che, alla data della presente Relazione, ricopre anche la carica di Amministratore Delegato della Società), degli altri dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Pierrel e, cioè, il direttore dello stabilimento di Capua, dott. Toni Valente, il dirigente con responsabilità delle vendite, ing. Fabio Velotti, e il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, dott. Francesco Pepe (tutti tali dirigenti con responsabilità strategiche, unitamente al Direttore Generale, collettivamente, i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”) e, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile, dei componenti del collegio sindacale della Società (i “**Sindaci**”); e
 - B. una descrizione delle finalità perseguite dalla Politica delle Remunerazioni (come definita nel prosieguo) e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione.
- **SEZIONE SECONDA**, recante:
 - A. un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, compresi i trattamenti eventualmente previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, con evidenza della coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell’esercizio sociale precedente;
 - B. un’illustrazione analitica dei compensi corrisposti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, ai componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell’esercizio 2019, dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento, nonché i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte di attività svolte nell’esercizio 2019.

Ciascuna Sezione della presente Relazione è articolata in conformità, a seconda dei casi, allo Schema 7-bis o allo Schema 7-ter di cui all’Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Nelle Tabelle 1 e 2 predisposte ai sensi dell’articolo 84-quater, comma 4 del Regolamento Emittenti sono infine indicate le eventuali partecipazioni detenute nella Società e nelle società da questa controllate dai soggetti sopra richiamati, dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

* * *

SEZIONE PRIMA

A. POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

La presente Sezione della Relazione illustra la politica adottata dalla Società e definisce i criteri ai quali la Società intende attenersi ai fini della determinazione della remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'esercizio 2020 e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, dei Sindaci (la "**Politica delle Remunerazioni**").

a) Organi e soggetti coinvolti

La politica delle remunerazioni della Società viene definita attraverso un processo che coinvolge il Consiglio di Amministrazione della Società, il comitato per le operazioni con parti correlate (il "**Comitato Parti Correlate**") istituito in seno allo stesso, nonché il *management* della Società. In particolare, la prima bozza della politica delle remunerazioni viene predisposta dal *management* della Società con il coinvolgimento attivo, nella redazione e nell'analisi, del Comitato Parti Correlate che, all'esito della sua procedura, ne approva i contenuti, per quanto di propria competenza, nel corso di un'apposita riunione. Successivamente, il documento così predisposto viene portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Società, organo cui compete l'approvazione definitiva, con cadenza annuale, della politica delle remunerazioni. Una volta approvata, la politica viene coerentemente implementata dal Consiglio stesso con il supporto del Comitato Parti Correlate, per quanto di propria competenza.

In linea con la prassi seguita dalla Società, la Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione è stata predisposta dal *management* della Società con il coinvolgimento attivo del Comitato Parti Correlate. Alla data della presente Relazione, il Comitato Parti Correlate è costituito: (1) dal Prof. Avv. Mauro Fierro, Amministratore non esecutivo e in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'articolo 148, comma 3 del TUF (presidente); (2) dalla dott.ssa Alessandra Piccinino, Amministratore non esecutivo e in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'articolo 148, comma 3 del TUF (membro); e (3) dall'Avv. Maria Paola Bifulco, Amministratore non esecutivo (membro). Il Comitato Parti Correlate, anche in considerazione dell'adeguata conoscenza ed esperienza maturata da alcuni suoi membri in materia finanziaria e di politiche retributive, ha quindi partecipato alla redazione e definizione della Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione che è stata visionata e, per quanto occorrer possa, approvata nel corso della riunione del Comitato Parti Correlate tenutasi in data 20 febbraio 2020.

La Politica delle Remunerazioni è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società (il "**Consiglio di Amministrazione**") durante la riunione del 26 febbraio 2020, contestualmente all'approvazione della presente Relazione.

Ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF la Politica delle Remunerazioni sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti di Pierrel (l'"**Assemblea**") che sarà convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2019.

Il collegio sindacale della Società (il "**Collegio Sindacale**") vigila sulla corretta e coerente applicazione della Politica delle Remunerazioni.

La Politica delle Remunerazioni in materia di remunerazione degli Amministratori è determinata in coerenza con le previsioni normative e statutarie e, in particolare: (a) l'Assemblea determina il compenso da attribuire al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, all'atto della loro nomina, fatta eccezione per gli Amministratori investiti di particolari cariche; e (b) il Consiglio di Amministrazione ripartisce tra i propri membri, qualora non l'abbia già fatto l'Assemblea, il compenso complessivo deliberato dagli azionisti e determina, sentito il parere del Collegio Sindacale, il compenso per gli Amministratori investiti di particolari cariche, ivi inclusi gli Amministratori che partecipano ai comitati istituiti all'interno del Consiglio stesso.

b) Comitato per la remunerazione

Alla data della presente Relazione, la Società non ha aderito al Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il “Codice”), ritenendo l’adesione a detto Codice non necessaria in considerazione delle esigenze gestionali e operative della Società.

Il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto necessario né opportuno, in considerazione delle attività svolte dalla Società, nonché della sua struttura e organizzazione, costituire al proprio interno un Comitato per la remunerazione ai sensi dell’articolo 6, paragrafo 6.P.3 del Codice. Le funzioni di tale comitato sono pertanto svolte direttamente dal Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, anche in virtù della presenza di 2 Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all’articolo 148, comma 3 del TUF.

In particolare, con riferimento alle attività svolte in sostituzione del comitato per la remunerazione, il Consiglio di Amministrazione: (a) ha redatto e approvato la presente Relazione; (b) valuta periodicamente l’adeguatezza e la concreta applicazione della Politica delle Remunerazioni; (c) determina, sentito il parere del Collegio Sindacale, il compenso per gli Amministratori investiti di particolari cariche, ivi inclusi gli Amministratori che partecipano ai comitati istituiti all’interno del Consiglio stesso; (d) definisce gli obiettivi di *performance* connessi alla determinazione della parte variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ne verifica l’effettivo raggiungimento; e (e) verifica l’effettivo raggiungimento da parte della Società e del Gruppo Pierrel degli obiettivi di *performance* legati ai programmi di incentivazione di breve e lungo periodo.

Fermo quanto precede, alla redazione e definizione della Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione, anche in considerazione dell’adeguata conoscenza ed esperienza maturata da alcuni suoi membri in materia finanziaria e di politiche retributive, ha partecipato attivamente il Comitato Parti Correlate, costituito da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti.

In conformità con quanto previsto dal regolamento parti correlate approvato dalla CONSOB e dalla procedura parti correlate adottata dalla Società, il Comitato Parti Correlate è chiamato ad esprimersi ogni qual volta si intendano concludere operazioni con parti correlate, per tali intendendosi qualsiasi operazione che, sulla scorta di un qualsiasi titolo giuridico e a prescindere dalla previsione di un corrispettivo, comportino un “trasferimento di risorse” tra parti correlate (come definite nel regolamento parti correlate e nella procedura parti correlate). In particolare, il Comitato Parti Correlate viene coinvolto in ciascuna di tali operazioni, venendo preventivamente informato dal Consiglio di Amministrazione o dall’Amministratore Delegato della Società della possibile esecuzione di un’operazione, con indicazione dei relativi termini e condizioni, nonché essendo poi costantemente aggiornato e parte del flusso informativo rilevante. Ai fini della propria analisi, qualora ritenuto necessario, il Comitato Parti Correlate può coinvolgere il Collegio Sindacale, i soggetti titolari delle funzioni di “*internal audit*” in *outsourcing* e di “*investor relation*” e/o consulenti esterni. All’esito della propria istruttoria, e fatta eccezione per le operazioni per le quali il regolamento parti correlate e la procedura prevedono una espressa esenzione al riguardo, il Comitato Parti Correlate emette quindi un parere motivato, preventivo rispetto all’esecuzione dell’operazione, avente ad oggetto l’interesse della Società al compimento dell’operazione proposta, la convenienza e la correttezza sostanziale delle relative condizioni, non potendo peraltro esprimere alcun giudizio in merito ad aspetti ulteriori e, in particolare, alle scelte di gestione attribuite esclusivamente al potere discrezionale del Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità o degli Amministratori esecutivi.

Il parere del Comitato Parti Correlate, da emettersi in conformità con il regolamento contenente le disposizioni riguardanti il funzionamento del comitato (approvato nel corso della riunione del Consiglio di Amministrazione del 3 febbraio 2014), è vincolante per le operazioni con parti correlate c.d. “di maggiore rilevanza” (individuate secondo i criteri quantitativi indicati nel regolamento parti correlate e nella procedura parti correlate, ovvero non vincolante per quelle di c.d. “minore rilevanza”).

La struttura e il funzionamento della Società prevede, inoltre, che il Comitato Parti Correlate partecipi alla redazione, discussione e finalizzazione della relazione sulla remunerazione predisposta annualmente dalla Società ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 123-ter del TUF.

c) Esperti indipendenti

Il Consiglio di Amministrazione non si è avvalso della collaborazione di alcun esperto indipendente per la redazione della Politica delle Remunerazioni.

d) Finalità e principi della Politica delle Remunerazioni

La Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione risponde a criteri di prudente gestione e sostenibilità, contribuendo alla strategia aziendale nonché al perseguimento degli interessi a lungo termine della Società, e persegue le seguenti finalità:

- attrarre, trattenere e motivare un *management* dotato di qualità professionali di elevato *standing*, tali da consentire una gestione della Società efficiente e competitiva;
- assicurare la creazione di valore per gli azionisti della Società in un'ottica di medio-lungo periodo;
- garantire la sostenibilità della gestione della Società nel medio-lungo periodo;
- garantire un sistema di remunerazioni del *management* della Società basato anche sui risultati effettivamente conseguiti dalla Società e/o dalle sue singole divisioni;
- allineare gli interessi degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con quelli degli azionisti;
- creare e mantenere un flusso informativo chiaro e trasparente verso l'esterno.

Le remunerazioni corrisposte dalla Società sono ritenute essere competitive rispetto alle aziende operanti nel medesimo settore della Società e aventi dimensioni simili a Pierrel e, al tempo stesso, sostenibili sotto il profilo economico, nonché rispondenti ad un principio di equità interna e di perseguimento di interessi a lungo termine.

Sebbene alla data della presente Relazione la Società abbia deciso di non aderire al Codice, i principi e criteri generali sottesi alla Politica delle Remunerazioni sono comunque ispirati e conformi, in larga parte, alle previsioni ivi contenute. Più in particolare:

1. la componente fissa e la componente variabile della remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, anche in considerazione del settore di attività in cui opera il Gruppo Pierrel;
2. i compensi per gli Amministratori non esecutivi sono definiti in proporzione all'impegno richiesto in considerazione della propria carica (quale, ad esempio, il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione) e/o per la partecipazione ai comitati eventualmente istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione (quale, ad esempio, il Comitato Parti Correlate), prevedendo un'adeguata differenziazione tra il compenso attribuito al presidente del Comitato Parti Correlate rispetto a quello riconosciuto in favore degli altri membri in considerazione del ruolo di raccordo e coordinamento svolto dal presidente con gli organi societari e le altre funzioni aziendali;
3. la struttura retributiva del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede una componente fissa commisurata alle deleghe e alle responsabilità

attribuite, e una componente variabile annuale definita entro limiti massimi e finalizzata a legare una parte della remunerazione al raggiungimento di obiettivi di *performance* predefiniti e verificabili. Inoltre, al fine di assicurare stabilità al *management* e, conseguentemente, di garantire una gestione sociale in un'ottica di continuità, la componente fissa delle remunerazioni previste a favore del *management* del Gruppo è determinata in una misura che, a parere del Consiglio di Amministrazione, è da ritenersi congrua anche nel caso in cui fosse l'unica parte effettivamente corrisposta a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti per la corresponsione della parte variabile della remunerazione;

4. i piani di incentivazione della Società sono destinati agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche al fine: (a) di allineare gli obiettivi di figure chiave della Società alla creazione di valore per gli azionisti della Società sul medio-lungo periodo, attraverso la previsione di periodi di *vesting* triennali; (b) attrarre, trattenere e motivare il *management* dotato di qualità professionali di elevato *standard*; e (c) aumentare la capacità di trattenere le risorse chiave già presenti in Pierrel e la competitività della Società sul mercato del lavoro in relazione ai migliori talenti disponibili.

Rispetto alla politica delle remunerazioni per l'esercizio 2018, la Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione prevede le seguenti differenze:

- (i) l'allineamento dell'MBO di tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche al raggiungimento di obiettivi consolidati e non più al raggiungimento di specifici risultati da parte delle divisioni del Gruppo Pierrel;
- (ii) l'incremento dell'ammontare massimo della componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche fino al 75% del Base *Salary* (come di seguito definito), rispetto al limite del 50% previsto nella relazione sulla remunerazione per l'esercizio 2018.

In particolare, l'incremento di cui al precedente punto (ii) è determinato, da una parte, all'introduzione di una soglia di ingresso che condiziona il pagamento della componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche al raggiungimento di un determinato obiettivo e, dall'altra, alla creazione di uno stretto collegamento tra *performance* del Gruppo e ammontare della componente variabile pagabile a ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche tale per cui il raggiungimento del limite massimo del 75% si verificherà soltanto in presenza di una significativa *over performance* del Gruppo (per ulteriori informazioni si rinvia alle successive lettere g) e h) della presente Sezione).

e) Politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

In via generale, la Politica delle Remunerazioni prevede:

- (i) per gli Amministratori, una retribuzione per l'attività prestata a favore della società che si compone esclusivamente di una parte fissa, senza alcuna voce variabile;
- (ii) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, un sistema di retribuzione composto, oltre che dal rimborso delle spese sostenute per la carica, da una parte fissa, che rappresenta la porzione più significativa dell'intera remunerazione ("**RAL**" o "**Base Salary**"), e una componente variabile annuale (determinata in valore assoluto o in percentuale, come meglio specificato nelle successive lettere g) e h) della presente Sezione), compresa tra un minimo del 10% e un massimo del 75% del *Base Salary* e determinata sulla base del raggiungimento, da parte del Gruppo o della Società, di obiettivi di *performance* prestabiliti (per ulteriori informazioni, si rinvia alla successiva lettera g) della presente Sezione); e
- (iii) per i membri effettivi del Collegio Sindacale, una remunerazione con un compenso annuale lordo deliberato dall'Assemblea all'atto della nomina per l'intero periodo di permanenza in

carica e commisurato all'impegno richiesto e viene corrisposto *pro rata temporis* in funzione dell'effettiva permanenza in carica.

Per l'esercizio 2020, con riferimento alla remunerazione del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, del Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nel suo complesso, la Società intende riconoscere i medesimi compensi deliberati dall'Assemblea tenutasi in data 23 aprile 2018.

Più dettagliatamente, l'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2018 ha deliberato:

- (i) per il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, un emolumento annuo lordo complessivo di Euro 140.000, da ripartirsi egualmente tra tutti gli Amministratori (e, pertanto, nella misura di Euro 20.000 per ciascun Amministratore), con espressa esclusione dei compensi da attribuirsi agli Amministratori muniti di particolari cariche, nonché il rimborso delle spese vive sostenute in ragione dell'incarico; e
- (ii) per il Presidente del Consiglio di Amministrazione un emolumento annuo lordo aggiuntivo di Euro 100.000;
- (iii) per il Collegio Sindacale, un emolumento annuo lordo di Euro 18.000,00 per il Presidente del Collegio Sindacale e un emolumento annuo lordo di Euro 12.000,00 per ciascun Sindaco effettivo, oltre a un gettone di Euro 100 per ogni ora effettiva impiegata in caso di presenza fisica alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea degli Azionisti.

Successivamente, in data 7 maggio 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire: (a) al dott. Fulvio Citaredo, per la carica di Amministratore Delegato, un emolumento annuo lordo aggiuntivo di Euro 100.000; (b) all'Amministratore ing. Rosario Bifulco un emolumento annuo lordo aggiuntivo di Euro 40.000 per la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione; (c) all'Amministratore indipendente prof. avv. Mauro Fierro un emolumento annuo lordo aggiuntivo di Euro 7.000 per la carica di presidente del Comitato Parti Correlate; (d) all'Amministratore indipendente dott.ssa Alessandra Piccinino un emolumento annuo lordo aggiuntivo di Euro 5.000 per la carica di membro del Comitato Parti Correlate; e (e) all'Amministratore avv. Maria Paola Bifulco un emolumento annuo lordo aggiuntivo di Euro 5.000 per la carica di membro del Comitato Parti Correlate.

f) Politica con riguardo ai benefici non monetari

Il riconoscimento di benefici non monetari da parte della Società viene effettuata in conformità alle prassi di mercato e nel rispetto della normativa fiscale vigente.

Quali benefici non monetari, la Politica delle Remunerazioni prevede l'attribuzione a ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche dell'utilizzo di un'automobile aziendale (comprensiva del rimborso spese per il suo utilizzo), di un portatile e di uno *smartphone*.

Non sono previsti ulteriori benefici non monetari.

g) Componenti variabili delle remunerazioni

- **Componente variabile annuale**

I compensi previsti a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione non prevedono alcuna componente variabile annuale.

I compensi previsti a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevedono una componente variabile compresa tra un minimo del 10% e un massimo del 75% del *Base Salary*, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione (l'"MBO"). In particolare, ciascuna componente della remunerazione variabile attribuita a ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche è determinata: (a) in

un ammontare calcolato in percentuale rispetto alle *performance* di valore registrate dal Gruppo (quali, ad esempio, l'EBITDA consolidato, i ricavi consolidati, ecc.); e/o *(b)* in valore assoluto, nel caso in cui la sua maturazione è subordinata al raggiungimento di uno o più specifici obiettivi (quali, ad esempio, l'acquisizione di nuovi clienti, la presentazione di domande per la registrazione di nuovi farmaci, ecc.).

Detta componente variabile è calcolata su base annuale e, al fine di allineare il più possibile l'azione manageriale con gli obiettivi definiti nei piani aziendali, la sua maturazione è subordinata al raggiungimento da parte del Gruppo di un obiettivo di *performance* minimo predefinito oggettivamente verificabile (l'EBITDA). Inoltre, una volta superato il c.d. *gate* di ingresso, al raggiungimento dei diversi obiettivi predefiniti specificamente determinati dal Consiglio di Amministrazione per ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche anche sulla base di indici di profittabilità annuali oggettivamente verificabili (quali, ad esempio, l'EBITDA consuntivato dal Gruppo nell'esercizio di riferimento, l'incremento del fatturato consuntivato dal Gruppo nell'esercizio di riferimento ecc.), ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche avrà diritto di ricevere soltanto la parte dell'MBO legata agli obiettivi effettivamente raggiunti. Il meccanismo di MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede altresì un incremento dell'ammontare della componente variabile proporzionale rispetto ai risultati consuntivati dal Gruppo, come meglio specifica nella successiva lettera h) della presente Sezione.

Ferma la determinazione dell'MBO per ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche, il Consiglio di Amministrazione ritiene che la RAL sia di importo sufficiente a remunerare adeguatamente, anche tenuto conto degli *standard* del mercato di riferimento, l'attività lavorativa di ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche anche nel caso in cui la componente variabile non venga erogata, in tutto o in parte, a causa del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi di *performance* prefissati ai fini della sua corresponsione.

In aggiunta a quanto sopra, a ciascun Amministratore esecutivo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere attribuiti ulteriori compensi da corrispondersi al raggiungimento di obiettivi individuali, anche di natura non economica. Inoltre, al verificarsi di circostanze rilevanti e prestazioni eccezionali specifiche ed impreviste, il Consiglio di Amministrazione può deliberare in via del tutto eccezionale e non ricorrente l'attribuzione a uno o più Amministratori esecutivi e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche di forme di riconoscimento straordinarie (nella veste di premi speciali ed erogazioni *una tantum*). Tali deliberazioni dovranno in ogni caso essere assunte dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e previo parere favorevole del Comitato Parti Correlate, sulla base di considerazioni collegate e strettamente commisurate allo specifico apporto fornito dai soggetti destinatari del riconoscimento straordinario in relazione al raggiungimento, o alle modalità di raggiungimento, di particolari obiettivi di *performance* aziendale predefiniti e determinati.

- **Piani di incentivazione a lungo termine**

Come riportato in precedenza nella presente Relazione, la Società adotta piani di incentivazione a lungo termine al fine di allineare gli obiettivi degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche alla creazione di valore per gli azionisti della Società sul medio-lungo periodo e attrarre figure manageriali di primario *standing*, nonché incentivare la permanenza di quelle già parte dell'organigramma aziendale.

Alla data della presente Relazione, la Società ha in essere un piano di incentivazione a medio termine 2019 - 2021 (il "**Piano di Incentivazione 2019-2021**") riservato ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società approvato ai sensi dell'articolo 114-bis del decreto legislativo n. 58/1998 dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e riservato ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società. Il Piano di Incentivazione 2019-2021 prevede l'attribuzione gratuita di diritti a ricevere un *bonus* monetario subordinatamente all'andamento del titolo di Pierrel e connesso al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* e in particolare:

- i. che la media aritmetica dei prezzi di chiusura del titolo Pierrel tra il 1° gennaio 2022 e il 30 giugno 2022 (il "**Valore Finale**") sia superiore almeno del 20% rispetto alla media aritmetica dei

prezzi di chiusura del titolo Pierrel degli ultimi sessanta giorni di borsa aperta precedenti la data di attribuzione del diritto a ricevere il *bonus* (“**Valore di Assegnazione**”);

- ii. che l’EBITDA consolidato cumulato per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2019, 2020 e 2021 sia almeno pari all’85% dell’obiettivo EBITDA consolidato cumulato previsto nel *business plan* 2019-2021 della Società, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 marzo 2019; e
- iii. che fino al termine del periodo di *vesting*, ovvero il periodo intercorrente tra la data di attribuzione del diritto a ricevere il *bonus* e il 30 giugno 2022, sia in essere un rapporto di lavoro tra il beneficiario e la Società (salvi i casi di c.d. *good leaver*).

Fermo restando il previo avveramento delle condizioni sopra indicate, l’ammontare del *bonus* da corrispondere a ciascuno dei beneficiari è calcolato sulla base della *performance* del titolo Pierrel determinata in virtù della differenza tra il Valore Finale e il Valore di Assegnazione e in misura percentuale rispetto alle relative RAL alla data di assegnazione del diritto. La Società, entro trenta giorni lavorativi dal 30 giugno 2022, verificherà il raggiungimento degli obiettivi di *performance* e la *performance* del titolo e provvederà al pagamento del *bonus* spettante a ciascun beneficiario entro i trenta giorni lavorativi successivi alla data di verifica.

In merito a quanto sopra descritto, il Consiglio di Amministrazione della Società, in data 18 giugno 2019, ha approvato il regolamento del Piano di Incentivazione 2019-2021 ed individuato quali beneficiari del piano il Direttore Generale e gli altri tre dirigenti con responsabilità strategiche. Per ulteriori informazioni si rinvia alla Sezione Seconda, lettera B della presente Relazione.

h) Criteri per la valutazione degli obiettivi di *performance*

L’MBO previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ha come orizzonte temporale l’esercizio sociale; pertanto, il raggiungimento degli obiettivi di *performance* viene valutato dal Consiglio di Amministrazione su base annuale.

L’MBO previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è suddiviso in diverse componenti indipendenti l’una dalle altre, ciascuna legata al raggiungimento di un determinato obiettivo. Il raggiungimento di ciascun obiettivo di *performance*, pertanto, comporta il riconoscimento della sola parte dell’MBO legata a quello specifico obiettivo.

In aggiunta a quanto precede, l’MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede un incremento della componente variabile in misura proporzionale rispetto alle *performance* operative registrate dal Gruppo. Fermo restando il raggiungimento da parte del Gruppo di un valore minimo dell’EBITDA di piano per la maturazione al diritto all’MBO, quanto più elevato sarà il valore di EBITDA registrato dal Gruppo, tanto più alto sarà l’ammontare di MBO a cui ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche avrà diritto, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi specificamente previsti dal proprio MBO e fermo restando in ogni caso che l’ammontare complessivo dell’MBO non potrà eccedere il 75% del proprio *Base Salary*.

Il raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base della componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche viene valutato dal Consiglio di Amministrazione successivamente alla chiusura di ciascun esercizio sociale e, più precisamente, una volta definito il progetto di bilancio di esercizio della Società per l’esercizio sociale di riferimento. Pertanto, la parte variabile della remunerazione, qualora maturata, viene corrisposta al soggetto interessato in una o più soluzioni a partire dal primo trimestre dell’esercizio sociale immediatamente successivo a quello di riferimento.

i) Politica delle Remunerazioni e perseguimento degli interessi a lungo termine

La Politica delle Remunerazioni è coerente con il perseguimento degli interessi di lungo periodo della Società e con la sua sostenibilità, ossia un progressivo recupero di redditività e la gestione efficiente e competitiva del *business*, mediante un *top management* dotato di qualità professionali di elevato *standing* e la creazione di valore per gli azionisti.

j) Sistemi di pagamento differito

La corresponsione della componente variabile della remunerazione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere differita rispetto al momento della sua maturazione fino ad un periodo massimo di dodici mesi.

Tale eventuale differimento è determinato in maniera congrua in considerazione dei flussi finanziari e delle caratteristiche specifiche del *business* della Società.

Con riferimento al Piano di Incentivazione 2019-2021, è previsto che il diritto dei beneficiari di ricevere il *bonus* maturi solo alla scadenza del cd. periodo di *vesting*, per tale intendendosi il periodo intercorrente tra la data di attribuzione del relativo diritto e il 30 giugno 2022. Per ulteriori informazioni si rinvia al documento informativo relativo al Piano di Incentivazione 2019-2021 predisposto dalla Società e disponibili sul sito internet della Società all'indirizzo www.pierrelgroup.com.

k) Clausole per il mantenimento degli strumenti finanziari

La Politica sulle Remunerazioni non prevede clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

l) Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

La Politica delle Remunerazioni non definisce *ex ante* il trattamento economico da riconoscersi in caso di cessazione della carica e/o risoluzione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro dei componenti del Consiglio di Amministrazione o dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tuttavia, nell'ipotesi di interruzione del rapporto in essere con la Società per motivi diversi dalla "giusta causa", la prassi seguita dalla Società è di giungere alla risoluzione consensuale del rapporto, attraverso la definizione di accordi transattivi, anche in sede sindacale, ove applicabile, in linea con la prassi, la giurisprudenza più recente e i parametri di natura collettiva rilevanti, oltre che conformi agli obblighi di legge e/o di contratto applicabili.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere altresì prevista un'indennità in caso di cessazione anticipata del rapporto (a titolo esemplificativo: nei casi di licenziamento ingiustificato e di incentivazione all'esodo), fermo restando quanto eventualmente previsto da norme e contratti collettivi applicabili.

m) Coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche diverse da quelle obbligatorie

In linea con la migliore prassi di mercato, la Politica sulle Remunerazioni prevede il riconoscimento a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, coperture assicurative legate allo svolgimento delle proprie attività a favore della Società.

n) Politica retributiva con riferimento agli Amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione ai comitati e allo svolgimento di particolari incarichi

In linea con la migliore prassi di mercato, la Società riconosce agli Amministratori indipendenti incaricati dello svolgimento di particolari incarichi un compenso aggiuntivo rispetto al compenso loro attribuito per la carica di Amministratori.

Come riportato in precedenza nella presente Relazione, il compenso per gli Amministratori non esecutivi è definito in misura dell'impegno richiesto in considerazione della propria carica (quale, ad esempio, il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione) e/o per la partecipazione ai comitati eventualmente istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione (quale, ad esempio, il Comitato Parti Correlate), prevedendo un'adeguata differenziazione tra il compenso attribuito al presidente del relativo comitato rispetto a quello riconosciuto in favore degli altri membri in considerazione del ruolo di raccordo e coordinamento svolto dal presidente con gli organi societari e le altre funzioni aziendali.

o) Riferimento a politiche retributive di altre società

La Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione è stata determinata dalla Società anche tenendo conto delle prassi esistenti e delle politiche retributive adottate da società analoghe operanti nello stesso settore di riferimento della Società.

B. PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

Come già precisato, la Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione è stata predisposta dal *management* della Società e, nella sua definizione, è stato coinvolto il Comitato Parti Correlate (per ulteriori informazioni in merito alla composizione di tale comitato, si rinvia alla Sezione Prima, lettera A) della Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione) che è stata visionata e, per quanto occorrer possa, approvata nel corso della riunione del Comitato Parti Correlate tenutasi in data 26 febbraio 2020.

La Politica delle Remunerazioni è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione durante la riunione del 26 febbraio 2020 e sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo responsabile della corretta attuazione della Politica delle Remunerazioni. In particolare, nel rispetto dei criteri stabiliti nella Politica delle Remunerazioni e sopra esposti, il Consiglio di Amministrazione:

- determina gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento potrebbe essere ancorata l'eventuale componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi;
- definisce le linee generali per la determinazione della componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fatta eccezione per quei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per i quali la maturazione del diritto alla corresponsione dell'MBO è legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* del Gruppo o della Società già individuati nelle rispettive lettere di assunzione;
- valuta il raggiungimento degli obiettivi di *performance* sulla base dei risultati consuntivati dalla Società e dal Gruppo Pierrel nell'esercizio di riferimento e determina conseguentemente l'ammontare della eventuale remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi e/o dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- decide in merito ad eventuali premi speciali destinati ad Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché in merito alla pattuizione di eventuali indennità per la cessazione anticipata del rapporto.

* * *

SEZIONE SECONDA**A. RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE**

Si fornisce di seguito una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione corrisposta dalla Società nel corso dell'esercizio 2019 ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ivi inclusi quelli muniti di particolari cariche, e del Collegio Sindacale, nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Nel corso dell'esercizio 2019 nessuna remunerazione è stata corrisposta ad Amministratori, Sindaci e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche da società del Gruppo diverse dalla Società.

Ciascuno degli Amministratori (ossia: il dott. Raffaele Petrone, l'ing. Rosario Bifulco, il dott. Fulvio Citaredo, il prof. avv. Mauro Fierro, la dott.ssa Alessandra Piccinino, la dott.ssa Fernanda Petrone e l'avv. Maria Paola Bifulco), nonché ciascun componente del Collegio Sindacale (ossia: il dott. Paolo Nagar, la dott.ssa Monica Valentino e il dott. Fabio Rossi) ha percepito esclusivamente un compenso fisso (come stabilito dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2018, per cui si rinvia alla Sezione Prima della Relazione), al quale si aggiunge il rimborso delle spese vive sostenute in dipendenza dell'incarico svolto. In aggiunta, ciascun componente del Collegio Sindacale ha ricevuto un gettone pari a Euro 100 per ogni ora effettiva impiegata in caso di presenza fisica alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea degli Azionisti.

In aggiunta a quanto precede, in conformità con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione del 7 maggio 2018, nel corso dell'esercizio 2019 i seguenti ulteriori compensi sono stati percepiti dagli Amministratori muniti di particolari cariche:

- (i) al dott. Fulvio Citaredo, nella sua qualità di Amministratore Delegato, l'importo annuo lordo di Euro 100.000,00;
- (ii) all'ing. Rosario Bifulco, nella sua qualità di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'importo annuo lordo di Euro 40.000,00;
- (iii) al prof. Mauro Fierro, nella sua qualità di Presidente del Comitato Parti Correlate, l'importo annuo lordo di Euro 7.000,00;
- (iv) alla dott.ssa Alessandra Piccinino, nella sua qualità di membro del Comitato Parti Correlate, l'importo annuo lordo di Euro 5.000,00; e
- (v) all'avv. Maria Paola Bifulco, nella sua qualità di membro del Comitato Parti Correlate, l'importo annuo lordo di Euro 5.000,00.

Detti compensi fissi sono stati definiti in base alla carica da ciascuno ricoperta all'interno del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale, nonché in considerazione dell'eventuale partecipazione al Comitato Parti Correlate. La quantificazione e l'eventuale adeguamento della remunerazione sono stati altresì determinati avuto riguardo alla specifica competenza maturata da ciascun Amministratore e/o Sindaco.

Benefici non monetari

Nell'ambito dei benefici non monetari corrisposti nell'esercizio 2019 si segnala che, conformemente con quanto descritto nella Sezione Prima, lettera A9, lettera f) della presente Relazione, ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche ha avuto a disposizione un'automobile aziendale (comprensiva del rimborso spese per il suo utilizzo), un portatile e uno *smartphone*.

Nell'esercizio sociale 2019 la Società ha stipulato a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per gli atti posti in essere da tali soggetti nello

svolgimento del loro rispettivo incarico, una polizza assicurativa *Directors & Officers* con la compagnia assicuratrice Lloyd's con copertura per il periodo 1 dicembre 2019 – 30 Novembre 2020.

Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è suddivisa nelle seguenti componenti:

- (i) un compenso fisso, definito in base al ruolo ricoperto del soggetto all'interno della struttura e dell'organigramma aziendale, nonché ai livelli di *performance* raggiunti nel corso della propria carriera professionale; e
- (ii) l'MBO (per ulteriori informazioni su tale compenso variabile, si rinvia alla Sezione Prima, lettera A, punti g) e h) della presente Relazione).

Secondo quanto verificato dal Consiglio di Amministrazione, i criteri per la determinazione della remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati coerenti con la politica delle remunerazioni per l'anno 2019 approvata dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione del 21 febbraio 2019.

Non ci sono dirigenti con responsabilità strategiche diversi dal dott. Citaredo, dal dott. Valente, dal ing. Velotti e dal dott. Pepe.

Alla data della presente Relazione, la Società ha in essere un piano di incentivazione a medio termine 2019 - 2021 riservato ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società approvato ai sensi dell'articolo 114-bis del decreto legislativo n. 58/1998 dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e riservato ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società. Il piano prevede l'attribuzione gratuita di diritti a ricevere un *bonus* monetario subordinatamente all'andamento del titolo di Pierrel e connesso al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*. Per maggiori dettagli si rinvia a quanto descritto nella Sezione Prima della Relazione, nonché a quanto riportato nel documento informativo appositamente pubblicato dalla Società e consultabile sul sito internet della Società all'indirizzo www.pierrelgroup.com, alla sezione "*Investors Relations*".

Inoltre, alla data della presente Relazione, la Società non ha stipulato con alcuno dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, né con alcun Dirigente con Responsabilità Strategiche accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

B. ILLUSTRAZIONE DEI COMPENSI RICONOSCIUTI NELL'ESERCIZIO 2019

Nella seguente tabella sono riportati analiticamente i compensi riconosciuti nell'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2019 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalla società controllate e collegate ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, relativamente al periodo in cui hanno ricoperto la carica, specificando che tali compensi sono tutti di competenza di Pierrel.

Tali importi sono stati erogati sulla base:

- (i) di quanto deliberato dall'Assemblea in data 23 aprile 2018 con riferimento agli emolumenti da riconoscersi al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso e al Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché ai membri del Collegio Sindacale, il cui dettaglio è riportato nella presente Relazione, Sezione Prima, lettera A, punto e);
- (ii) di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 7 maggio 2018 con riferimento agli emolumenti da riconoscersi agli Amministratori investiti di particolari cariche, il cui dettaglio è riportato nella presente Relazione, Sezione Prima, lettera A, punto e);

Avvalendosi della facoltà prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti per le società "di minori dimensioni" come definite ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f) del Regolamento adottato con delibera CONSOB n. 17221, del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato (e, cioè, le società per le quali né l'attivo dello stato patrimoniale né i ricavi, come risultanti dall'ultimo bilancio consolidato approvato, superino gli Euro 500 milioni), le informazioni relative ai compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ulteriori rispetto al Direttore Generale nel corso dell'esercizio 2018 sono fornite in forma aggregata.

| (A) Nome e cognome | (B) Carica | (C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica | (D) Scadenza carica | (1) Compensi fissi | (2) Compensi per la partecipazione a comitati | (3) Compensi variabili non equity | | (4) Fair Value dei compensi equity | (5) Benefici non monetari | (6) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro | (7) Altri compensi | (8) Totale |
|-----------------------|--|--|--|-----------------------|--|--------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|------------------------------|--|-----------------------|---------------|
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Bonus e altri incentivi | | | | | |
| Raffaele Petrone | Consigliere | 1 gennaio – 31 dicembre | Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20 | 20.000 | | | | | 382 ⁽¹⁾ | | | 120.382 |
| | Presidente del Consiglio di Amministrazione | | | 100.000 | | | | | | | | |
| Rosario Bifulco | Consigliere | 24 aprile – 31 dicembre | Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20 | 20.000 | | | | | 382 ⁽¹⁾ | | | 60.382 |
| | Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione | | | 40.000 | | | | | | | | |
| Fulvio Citaredo | Consigliere | 1 gennaio – 31 dicembre | Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20 | 20.000 | | | | | 191 ⁽¹⁾ | | 100.000 | 220.191 |
| | Amministratore Delegato | | | 100.000 | | | | | | | | |
| | Direttore Generale | 1 gennaio – 31 dicembre | n.a. | 221.429 | | | | | 191 ⁽¹⁾ | 5.440 | 307.060 | |
| Mauro Fierro | Consigliere indipendente | 1 gennaio – 31 dicembre | Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20 | 20.000 | 7.000 | | | | 382 ⁽¹⁾ | | | 27.382 |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|-------------------------|--|---------|-------|---------|--|--|--|----------------------|----------------------|---------|
| Alessandra Piccinino | Consigliere indipendente | 23 aprile – 31 dicembre | Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20 | 20.000 | 5.000 | | | | | 382 ⁽¹⁾ | | 25.382 |
| Fernanda Petrone | Consigliere | 1 gennaio – 31 dicembre | Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20 | 20.000 | | | | | | 382 ⁽¹⁾ | | 20.382 |
| Maria Paola Bifulco | Consigliere | 1 gennaio – 31 dicembre | Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20 | 20.000 | 5.000 | | | | | 382 ⁽¹⁾ | | 25.382 |
| N. 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche ulteriori rispetto al Direttore Generale | | | | 402.857 | | 150.000 | | | | 8.602 ⁽²⁾ | 10.455 | 571.914 |
| Paolo Nagar | Presidente del Collegio Sindacale | 1 gennaio – 31 dicembre | Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20 | 18.750 | | | | | | 382 ⁽¹⁾ | 1.616 ⁽³⁾ | 20.748 |
| Monica Valentino | Sindaco effettivo | 1 gennaio – 31 dicembre | Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20 | 12.500 | | | | | | 382 ⁽¹⁾ | 1.544 ⁽³⁾ | 14.426 |
| Fabio Rossi | Sindaco effettivo | 1 gennaio – 31 dicembre | Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20 | 12.500 | | | | | | 382 ⁽¹⁾ | 1.516 ⁽³⁾ | 14.398 |

- (1) Importo relativo al valore della quota della polizza d&o stipulata dalla Società a beneficio dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei dirigenti del Gruppo Pierrel;
- (2) Importo che include il valore della quota della polizza d&o stipulata dalla Società a beneficio dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei dirigenti del Gruppo Pierrel;
- (3) Importo relativo ai gettoni di presenza per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione della Società ed ai relativi rimborsi spese

La seguente tabella, redatta ai sensi del modello di tabella 3B di cui all'allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti, riassume le informazioni fondamentali relative al Piano di Incentivazione 2019-2021:

| A | B | (1) | Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio | | Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio | | | | | Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti | Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili | | Strumenti finanziari di competenza |
|-------------------------------------|--|-----------------------------------|--|--------------------|---|--------------------------------------|--------------------------------------|----------------------|--|---|---|---------------------------------|------------------------------------|
| | | | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | | (9) | (10) | |
| Nome e cognome | Carica | Piano | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Periodo di vesting | Numero e tipologia di strumenti finanziari (i) | Fair value alla data di assegnazione | Periodo di vesting | Data di assegnazione | Prezzo di mercato dell'azione all'assegnazione | Numero e tipologia strumenti finanziari | Numero e tipologia strumenti finanziari | Valore alla data di maturazione | Fair value |
| Fulvio Citaredo | Direttore Generale | Piano di incentivazione 2019-2021 | | | n° 1 Diritto a ricevere il Bonus | | Dal 18 giugno 2019 al 30 giugno 2022 | 18 giugno 2019 | Euro 0,176 | | | | |
| n.3 | Dirigenti con responsabilità strategiche | Piano di incentivazione 2019-2021 | | | n° 3 Diritto a ricevere il Bonus | | Dal 18 giugno 2019 al 30 giugno 2022 | 18 giugno 2019 | Euro 0,176 | | | | |
| Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | | |
| Totale | | Piano di incentivazione 2019-2021 | | | n° 4 Diritto a ricevere il Bonus | | | | | | | | |

- (i) Ai sensi del Piano, trattasi di un diritto condizionato, gratuito e non trasferibile per atto inter vivos che attribuisce ai beneficiari il diritto alla corresponsione di un importo lordo in denaro calcolato sulla base dell'eventuale incremento di valore delle azioni ordinarie della Società nel periodo di riferimento. L'ammontare del bonus monetario sarà pari alla differenza tra il valore finale e il valore di assegnazione e in misura percentuale rispetto alle relative RAL, secondo le definizioni, ai termini e alle condizioni descritte nel Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti, consultabile presso la sede sociale e sul sito internet della Società.

Ai sensi dell'articolo 84-*quater* e dell'Allegato 3A, Schema 7-*ter* del Regolamento Emittenti si specifica che, sulla base di quanto risultante dal libro soci, dalle informazioni fornite alla Società dai soggetti interessati e delle altre informazioni a disposizione della Società, alla data della presente Relazione nessun componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nessun Dirigente con Responsabilità Strategiche né alcuno dei coniugi non legalmente separati e dei figli minori di tali soggetti detiene, direttamente o per il

tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, partecipazioni nel capitale della Società o delle società controllate, fatta eccezione per quanto rappresentato nella seguente tabella:

| COGNOME E NOME | CARICA | SOCIETÀ PARTECIPATA | NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2018 | NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2019 | NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2019 | NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2019 |
|--|--|---------------------|---|--|---|---|
| COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2019 | | | | | | |
| Rosario Bifulco ⁽¹⁾ | Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione | Pierrel S.p.A. | 48.394.727 | | | 48.394.727 |
| Fulvio Citaredo | Amministratore Delegato e Direttore Generale | Pierrel S.p.A. | 1.301.241 | 214.500 | | 1.515.741 |

(1) L'ing. Rosario Bifulco è socio di controllo e amministratore unico di Bootes S.r.l., titolare diretto della partecipazione della Società.

| NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (ULTERIORI RISPETTO AL DIRETTORE GENERALE) CHE DETENGONO PARTECIPAZIONI IN SOCIETÀ DEL GRUPPO PIERREL | SOCIETÀ PARTECIPATA | NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2018 | NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2019 | NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2019 | NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2019 |
|---|---------------------|---|--|---|---|
| 2 | Pierrel S.p.A. | 272.885 | | | 272.885 |

* * *

Ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF il testo integrale della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 e che dovrà esprimere il proprio parere vincolante sulla Sezione Prima della presente Relazione:

- (i) presso la sede legale della Società, in Capua (CE), Strada Statale Appia 7-bis n. 46/48;
- (ii) presso Borsa Italiana S.p.A., in Milano, Piazza degli Affari n. 6;
- (iii) sul sito *internet* della Società all'indirizzo <http://www.pierrelgroup.com/InvestorRelations/CorporateGovernance/DocumentazioneAssembleeazionisti> al quale si rinvia.

La Relazione sarà altresì distribuita ai partecipanti all'Assemblea di cui sopra.

Capua, 26 febbraio 2020

Per il Consiglio di Amministrazione

Dott. Fulvio Citaredo
Amministratore Delegato