

# **SOL S.p.A.**

## **Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione  
in data 27 marzo 2020**

**SOL Spa**

Via Borgazzi, 27  
20900 Monza - Italy  
t +39 039 23 96 1  
f +39 039 23 96 265  
e [sol@pec.sol.it](mailto:sol@pec.sol.it)  
[www.sol.it](http://www.sol.it)

Sede Legale Monza  
N. Registro Imprese di Milano, Monza Brianza e Lodi  
e C.F. 04127270157  
Capitale Sociale Euro 47.164.000,00 i. v.  
P. IVA 00771260965  
R.E.A. 991655 Monza e Brianza

## Introduzione

La presente Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti (“**Relazione**”) è stata predisposta ed approvata, giusto parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale, dal Consiglio di Amministrazione di SOL S.p.A. (“**SOL**” o la “**Società**”) in data 27 marzo 2020 in ottemperanza all’articolo 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (“**T.U.F.**”), come modificato dall’art. 3 del D.Lgs. 10 maggio 2019, n. 49, attuativo della Direttiva (UE) 2017/828 del 17 maggio 2017, la quale, a sua volta, reca modificazioni alla precedente Direttiva (UE) 2007/36 per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti.

La Relazione descrive ed illustra le politiche di remunerazione ed incentivazione che la Società ha adottato al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza su rilevanti aspetti di *governance* societaria e di informativa al mercato.

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

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

La presente Relazione si articola, quindi, in due sezioni distinte.

La prima sezione della Relazione (la “**Politica sulla Remunerazione**”) illustra, con riferimento all’esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2020, la politica di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dei componenti del collegio sindacale della Società (fermo quanto previsto dall’articolo 2402 cod. civ.), indicando le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione. Allo stato, la scelta della Società è di avere una Politica sulla Remunerazione di durata annuale.

La seconda sezione della Relazione (la “**Relazione sui Compensi Corrisposti**”) illustra analiticamente i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 ai soggetti sopra indicati. Più precisamente, tali dati e informazioni sono forniti in forma nominativa per i componenti degli organi di amministrazione e controllo e per i direttori generali, nonché in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche. La Relazione sui Compensi Corrisposti fornisce adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei soggetti interessati, pone in evidenza la coerenza con la politica di remunerazione relativa all’esercizio 2019 e illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio 2019 dalla Società e da società controllate o collegate.

Per quanto concerne il coinvolgimento dei soci:

- la Politica sulla Remunerazione contenuta nella prima sezione della presente Relazione è sottoposta al voto vincolante dell’assemblea ordinaria della Società in conformità a quanto disposto dall’art. 123-ter, comma 3-bis e 3-ter, T.U.F.;
- la Relazione sui Compensi Corrisposti contenuta nella seconda sezione della presente Relazione è sottoposta al voto non vincolante dell’assemblea ordinaria della Società in conformità a quanto disposto dall’art. 123-ter, comma 6, T.U.F.;

La presente Relazione viene redatta in conformità all'articolo 84-*quater* del regolamento Consob n. 11971/99 in materia di emittenti ("**Regolamento Emittenti**") e di quanto indicato all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, di cui al medesimo Regolamento Emittenti <sup>(1)</sup>.

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

La presente Relazione è approvata anche ai sensi e per gli effetti del Regolamento Consob sulle Operazioni con Parti Correlate n. 17221 del 12 marzo 2010 (nel testo *pro-tempore* vigente), nonché delle connesse procedure che la Società ha in essere con riferimento a tali operazioni.

\* \* \*

---

<sup>(1)</sup> Alla data di approvazione della Relazione, non risultano adottate da Consob le modifiche al Regolamento Emittenti e allo Schema 7-*bis* del relativo Allegato 3A in ordine alle informazioni da includere: (i) nella prima sezione della relazione, unitamente alle caratteristiche della politica sulla remunerazione, le quali, secondo quanto disposto dall'art. 123-*ter*, comma 7, T.U.F., saranno adottate in conformità all'articolo 9-*bis* della Direttiva 2007/36/CE, nonché nel rispetto di quanto previsto dal paragrafo 3 della Raccomandazione 2004/913/CE e dal paragrafo 5 della Raccomandazione 2009/385/CE; e (ii) nella seconda sezione della relazione, che saranno adottate nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 9-*ter* della Direttiva 2007/36/CE.

## SEZIONE I

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

La Politica sulla Remunerazione riguarda (i) i componenti del Consiglio di Amministrazione, (ii) dirigenti con responsabilità strategiche che, nel caso di SOL, corrispondono ai soli due Direttori Generali, nonché (iii) i componenti del Collegio Sindacale.

La Politica sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 27 marzo 2020, giusto parere favorevole del Comitato per la Remunerazione costituito esclusivamente da amministratori indipendenti e del Collegio Sindacale. Come si preciserà più avanti, il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto di avvalersi – nella definizione della politica retributiva della Società – di esperti esterni e non sono state utilizzate, come riferimento, politiche retributive di altre società.

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

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

#### (i) Assemblea dei soci

In materia di remunerazione, l'assemblea dei soci:

- determina, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del codice civile e dell'art. 16 dello statuto sociale vigente, (a) il compenso globale annuo spettante al Consiglio di Amministrazione (ivi inclusi gli amministratori investiti di particolari cariche) nel suo complesso, con facoltà del Consiglio di ripartirlo al suo interno ovvero (b) i compensi dei membri del Consiglio di Amministrazione (e dei sindaci) sotto forma di retribuzione in forma fissa e/o di partecipazione agli utili e/o di attribuzione del diritto di sottoscrivere a prezzo predeterminato azioni della Società di futura emissione;
- esprime voto vincolante in ordine alla Politica sulla Remunerazione contenuta nella prima sezione della presente Relazione in conformità a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis e 3-ter, T.U.F.;
- esprime voto non vincolante sulla Relazione sui Compensi Corrisposti contenuta nella seconda sezione della presente Relazione in conformità a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 6, T.U.F.;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti o collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell'art. 114-bis del T.U.F.

## (ii) Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

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

## (iii) Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione:

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

## (iv) Amministratori esecutivi

Gli amministratori esecutivi:

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

(v) Collegio sindacale

Il Collegio Sindacale in materia di remunerazione svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di ripartizione dei compensi deliberati dall'assemblea della Società ovvero di remunerazione degli amministratori esecutivi e, più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche.

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

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

I componenti del Comitato per la Remunerazione sono stati da ultimo nominati dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 10 maggio 2019.

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

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

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

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

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

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

La politica delle remunerazioni qui descritta è stata predisposta con riferimento all'esercizio 2020 nel solco di quella predisposta ed attivata nel corso degli anni precedenti, in quanto la stessa si è dimostrata in grado di motivare e trattenere le risorse la cui esperienza, professionalità e competenza hanno favorito il raggiungimento di buoni risultati anche in un contesto economico difficile e sulle quali la Società punta per il raggiungimento degli obiettivi futuri. Tale politica tiene altresì conto dell'impegno richiesto alle singole risorse, ed infatti:

- la remunerazione degli amministratori esecutivi è proposta in modo tale da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo primario della creazione di valore per gli azionisti, anche nell'ottica di un contenimento dei costi operativi della Società e del relativo Gruppo;

- la remunerazione per gli amministratori non esecutivi tiene conto dell'apporto comunque fornito dai medesimi ai compiti ed ai lavori del Consiglio di Amministrazione pur nell'ottica di un equilibrio dei costi operativi della Società e del relativo gruppo.

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

- equità di remunerazione tra ruoli similari;
- valore e rischio connessi alla responsabilità dei singoli ruoli;
- competenze professionali richieste;
- impegno e tempo assorbito;
- confronto con benchmark di mercato e, in particolare, con società industriali di dimensioni analoghe per fatturato, complessità e presenza sui mercati internazionali;
- incarichi ricoperti in società facenti parte del gruppo e relativa remunerazione percepita.

L'adozione di una Politica sulla Remunerazione in continuità con quella adottata con gli esercizi precedenti contribuisce al perseguimento della strategia aziendale e promuove la soddisfazione degli interessi a lungo termine nonché la sostenibilità della Società. Al riguardo, si veda anche la descrizione al successivo punto i).

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

Anche in ragione delle decisioni delle precedenti Assemblee della Società in relazione alla determinazione degli emolumenti da riconoscersi agli amministratori, i compensi degli amministratori sono sempre stati costituiti da una componente fissa con esclusione quindi di componenti (a) variabili collegate ai risultati economico- finanziari della Società ovvero (b) basate su piani di incentivazione a breve o medio - lungo termine o sull'utilizzo di strumenti finanziari.

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

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

**Consiglio di Amministrazione**

In merito ai compensi degli amministratori da stabilirsi da parte dell'assemblea ai sensi dell'art. 2364 cod. civ., il Consiglio di Amministrazione non prevede, secondo la prassi consolidata della Società, di formulare proposte in merito a tale determinazione a cui l'Assemblea stessa sarà nuovamente chiamata nella riunione prevista, in prima convocazione, per il giorno 15 maggio 2020, ed in seconda convocazione, per il giorno 21 maggio 2020.

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

In data 10 maggio 2019, l'assemblea ordinaria dei soci ha deliberato di nominare per gli esercizi 2019, 2020 e 2021 e, quindi, sino all'approvazione del bilancio d'esercizio al 31.12.2021, i seguenti Consiglieri:

- Aldo Fumagalli Romario: Presidente e Amministratore Delegato
- Marco Annoni: Vice Presidente e Amministratore Delegato
- Giovanni Annoni: Consigliere con incarichi speciali
- Giulio Fumagalli Romario: Consigliere con incarichi speciali
- Maria Cristina Annoni: Consigliere
- Maria Antonella Boccardo: Consigliere indipendente
- Susanna Dorigoni: Consigliere indipendente
- Prisca Fumagalli Romario: Consigliere
- Anna Gervasoni: Consigliere indipendente
- Antonella Mansi: Consigliere indipendente
- Erwin P. Walter Rauhe: Consigliere indipendente

Sempre in data 10 maggio 2019, l'assemblea ordinaria ha deliberato di *"riconoscere al Consiglio di Amministrazione la somma complessiva lorda di Euro 1.160.000,00 quale compenso globale annuo per l'esercizio 2019 (e, quindi, pro-quota, anche a favore dei membri del Consiglio in carica nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data odierna), al lordo delle ritenute di legge, ivi compresa la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche secondo la ripartizione e le modalità di versamento che saranno stabilite dal Consiglio di Amministrazione."*

La ripartizione dei compensi all'interno del Consiglio di Amministrazione effettuato con delibera del medesimo Consiglio di Amministrazione in data 10 maggio 2019 ha tenuto conto degli incarichi attribuiti agli amministratori esecutivi, dei ruoli e delle funzioni ricoperti dagli stessi in altre società del Gruppo SOL, nonché, quale *benchmark*, dei compensi percepiti da amministratori di società quotate analoghe per dimensioni a SOL S.p.A. (prevalentemente società industriali quotate in Italia di dimensioni analoghe per fatturato, complessità e/o presenza sui mercati internazionali). Per maggiori informazioni sulla ripartizione della remunerazione tra gli amministratori (inclusi quelli investiti di particolari cariche) nell'esercizio 2019, si rinvia alla II Sezione della presente Relazione.

Salvo diverse deliberazioni assembleari, si prevede di mantenere il sistema di remunerazione sopra evidenziato anche con riferimento all'esercizio 2020.

#### Dirigenti con responsabilità strategiche

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

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



secondo quanto previsto per legge nonché una polizza sanitaria integrativa alle prestazioni erogate dal Fondo di assistenza nazionale dei dirigenti dell'industria (FASI).

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

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

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

In relazione alla componente variabile della retribuzione prevista a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche di cui alla precedente lettera e) della presente Sezione I, si prevede che tale componente venga assegnata al raggiungimento/superamento di obiettivi di *performance* misurabili e collegati al bilancio consolidato del Gruppo SOL secondo una scala di valori per ciascuno dei parametri considerati che sono i ricavi, il margine operativo lordo, l'esposizione creditizia verso la clientela (cioè i tempi medi di incasso dalla fatturazione). In particolare, con riferimento alla componente variabile che sarà attribuita nell'esercizio 2020 sui valori del bilancio consolidato 2019 sono stati mantenuti i parametri di cui sopra in una logica di continuità con gli anni passati che hanno consentito, sostanzialmente, il raggiungimento degli obiettivi e una crescita costante del Gruppo. Tali parametri (variazione dei ricavi e del margine operativo lordo rettificato- cioè al netto di accantonamenti e proventi non ricorrenti- rispetto all'anno precedente e contenimento dei giorni vendita) hanno un peso differenziato nella determinazione del premio variabile il cui tetto massimo (come somma delle quote assegnate a ciascuno dei tre parametri) è pari ad Euro 108.000 lordi. Il peso percentuale di ciascuno dei tre parametri è rispettivamente del 35% per i ricavi, del 42% per il Mol rettificato e del 23% per l'esposizione creditizia media. Per ciascun parametro è prevista una scala di valori in percentuale (e in giorni vendita per il parametro dell'esposizione creditizia) a cui corrisponde una somma graduale.

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

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

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

La Politica sulle Remunerazioni contribuisce al perseguimento della strategia aziendale e promuove la soddisfazione degli interessi a lungo termine nonché il successo sostenibile della Società. In particolare la Politica sulle Remunerazioni risulta preordinata ad attrarre, motivare e mantenere le risorse manageriali in possesso delle qualità professionali e dell'esperienza richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società, assicurando elevati *standard* di efficienza gestionale, anche nell'ottica di un contenimento dei costi della Società e del gruppo, nonché promuovendo la sostenibilità delle attività aziendali.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Non è prevista una particolare politica retributiva per gli amministratori indipendenti in quanto tali. Con riferimento alle attività di partecipazione a comitati e lo svolgimento di particolari incarichi si veda quanto indicato al precedente punto e).

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

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

**p) Deroche alla Politica sulla Remunerazione**

In presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare temporaneamente ai criteri per la remunerazione fissa o variabile degli amministratori investiti di particolari cariche e/o dei direttori generali o erogare a questi ultimi premi straordinari una tantum di valore comunque contenuto. Per circostanze eccezionali si intendono situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato oppure a fronte del verificarsi di situazioni non prevedibili.

Il Comitato per la Remunerazione valuta la sussistenza delle circostanze eccezionali che consentono la deroga alla Politica. In caso di circostanze eccezionali, le deroghe alla Politica sono approvate nel rispetto delle procedure per operazioni con parti correlate adottate dalla Società in attuazione dell'applicabile regolamento Consob *pro-tempore* vigente.

La Società fornisce informazioni sulle eventuali deroghe alla Politica sulla Remunerazione applicate in circostanze eccezionali nei modi e nei termini richiesti dalla disciplina normativa e regolamentare *pro-tempore* vigente.

\* \* \*

## SEZIONE II

### **PRIMA PARTE**

#### **Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione**

Con riferimento all'esercizio sociale iniziato a far data dal 1° gennaio 2019, la carica di amministratore fino all'assemblea del 10 maggio 2019 è stata ricoperta da:

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

L'assemblea ordinaria del 10 maggio 2019 ha nominato i seguenti amministratori:

- Aldo Fumagalli Romario: Presidente e Amministratore Delegato
- Marco Annoni: Vice Presidente e Amministratore Delegato
- Giovanni Annoni: Consigliere con incarichi speciali
- Giulio Fumagalli Romario: Consigliere con incarichi speciali
- Maria Cristina Annoni: Consigliere
- Maria Antonella Boccardo: Consigliere indipendente
- Susanna Dorigoni: Consigliere indipendente
- Prisca Fumagalli Romario: Consigliere
- Anna Gervasoni: Consigliere indipendente
- Antonella Mansi: Consigliere indipendente
- Erwin P. Walter Rauhe: Consigliere indipendente

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

- in data 10 maggio 2019, l'assemblea ordinaria ha deliberato di *“riconoscere al Consiglio di Amministrazione la somma complessiva lorda di Euro 1.160.000,00 quale compenso globale annuo per l'esercizio 2019 (e, quindi, pro-quota, anche a favore dei membri del Consiglio in carica nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data odierna), al lordo delle ritenute di legge, ivi compresa la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche secondo la ripartizione e le modalità di versamento che saranno stabilite dal Consiglio di Amministrazione”*
- giusta delibera consiliare del 10 maggio 2019 (e previa delibera del Comitato per la Remunerazione e parere complessivo del Collegio Sindacale), tale compenso è stato così ripartito con riferimento all'esercizio 2019:

- ✓ Aldo Fumagalli Romario: Euro 197.800,00;
- ✓ Marco Annoni: Euro 197.800,00;



ha verificato la predisposizione della Relazione sui Compensi Corrisposti contenuta nella seconda sezione della presente Relazione.

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

Nell'esercizio 2019 a ciascuno dei Direttori Generali ing. Giulio Mario Bottes e ing. Andrea Monti è stata attribuita una retribuzione annua lorda fissa da lavoro dipendente pari ad Euro 362.672, oltre ad un bonus variabile di Euro 97.245 lordi.

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

\* \* \*

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica (*)	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Aldo Fumagalli Romario	Presidente e Amministratore Delegato	2019	2021									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				197.800 (1)						197.800		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				237.078 (2)				9.459	194.000 (3)	440.937		
<b>(III) Totale</b>				434.878				9.459	194.000	638.737		
Marco Annoni	Vice Presidente e Amministratore Delegato	2019	2021									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				197.800 (1)						197.800		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				236.896 (2)				9.067	194.400 (3)	440.363		
<b>(III) Totale</b>				434.696				9.067	194.400	638.163		
Giovanni Annoni	Consigliere con incarichi speciali	2019	2021									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				188.200 (1)						188.200		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				236.828 (2)				9.493	204.000 (3)	450.321		
<b>(III) Totale</b>				425.028				9.493	204.000	638.521		
Giulio Fumagalli Romario	Consigliere con incarichi speciali	2019	2021									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				188.200 (1)						188.200		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				246.403 (2)				8.414	204.400 (3)	459.217		
<b>(III) Totale</b>				434.603				8.414	204.400	647.417		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Maria Antonella Boccardo	Consigliere	2019	2021									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				58.200 (1)						58.200		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>				58.200 (1)						58.200		
Susanna Dorigoni	Consigliere	2019	2021									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				58.200 (1)						58.200		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>				58.200 (1)						58.200		
Anna Gervasoni	Consigliere	2019	2021									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				58.200 (1)						58.200		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>				58.200 (1)						58.200		
Antonella Mansi	Consigliere	2019	2021									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				58.200 (1)						58.200		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>				58.200 (1)						58.200		
Luisa Savini	Consigliere	2019	2019									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				19.400 (1)						19.400		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>				19.400 (1)						19.400		
Filippo Annoni	Consigliere	2019	2019									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				19.400 (1)				2.702		22.102		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>									38.800	38.800		
<b>(III) Totale</b>				19.400 (1)				2.702	38.800	60.902		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Maria Cristina Annoni	Consigliere	2019	2021									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				38.800 (1)						38.800		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>				38.800 (1)						38.800		
Prisca Fumagalli Romario	Consigliere	2019	2021									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				38.800 (1)						38.800		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>				38.800 (1)						38.800		
Erwin Paul Walter Rauhe	Consigliere	2019	2021									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				38.800 (1)						38.800		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>				38.800 (1)						38.800		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Alessandro Danovi	Presidente Collegio Sindacale	2019	2019									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				75.000 (1)						75.000		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				33.000 (4)						33.000		
<b>(III) Totale</b>				108.000						108.000		
Giuseppe Marino	Sindaco Effettivo	2019	2019									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				50.000 (1)						50.000		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>				50.000						50.000		
Livia Martinelli	Sindaco Effettivo	2019	2019									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				50.000 (1)						50.000		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>				50.000						50.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giulio Mario Bottes	Direttore Generale	2019	a tempo indeterminato									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				362.672 (2)		97.245		11.953		471.870		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>				362.672		97.245		11.953		471.870		
Andrea Monti	Direttore Generale	2019	a tempo indeterminato									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				362.672 (2)		97.245		11.441		471.358		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>				362.672		97.245		11.441		471.358		

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

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

(2) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(3) emolumenti in qualità di Consigliere d'Amministrazione

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

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

A	B	-1	-2			-3			-4
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora Differiti	
Bottes Mario Giulio	Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	97.245							
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
(III) Totale			97.245						

A	B	-1	-2			-3			-4
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)	97.245						
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale			97.245						

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

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Aldo Fumagalli Romario	Presidente e Amministratore Delegato	SOL S.p.A.	26.180	1.700	10.000	17.880 (1)
Filippo Annoni	Consigliere Cessato il 10.05.2019	SOL S.p.A.	3.000	0	0	3.000 (2)
Maria Cristina Annoni	Consigliere In carica dal 10.05.2019	SOL S.p.A.	12.965	0	0	12.965
Erwin Paul Walter Rauhe	Consigliere In carica dal 10.05.2019	SOL S.p.A.	0	1.500		1.500

(1) possedute dal coniuge;

(2) di cui 2.000 possedute dal coniuge

\* \* \*

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

Monza, 27 marzo 2020

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