



Piaggio & C. S.p.A.

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

2 marzo 2021

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

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

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

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

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

SEZIONE I

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

La Politica di Remunerazione, già adottata dal Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2012 su proposta del Comitato per la Remunerazione, è stata da ultimo modificata dal Consiglio di Amministrazione del 2 marzo 2021, su conforme proposta del Comitato per la Remunerazione al fine di recepire gli interventi di adeguamento apportati dalla Consob al Regolamento Emittenti (cfr. art. 84-*quater* e Allegato 3A, Schema 7-*bis*) in attuazione della SHRD con la Delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020.

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

La Politica di Remunerazione è stata redatta anche alla luce delle raccomandazioni indicate nel Codice di Autodisciplina (il “**Codice di Autodisciplina**”), nonché nella nuova edizione del Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance* (il “**Codice di Corporate Governance**” o “**Codice CG**”).

La Politica di Remunerazione ha durata annuale.

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

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

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

Si segnala che la Politica di Remunerazione di cui alla Sezione II della Relazione, predisposta nell'esercizio 2020 è stata approvata con una maggioranza pari al 79,43% dei voti espressi dagli Azionisti partecipanti all'Assemblea del 22 aprile 2020, i quali non hanno espresso valutazioni riguardanti la Politica di Remunerazione, né in sede assembleare, né successivamente. La presente Politica di Remunerazione risulta pertanto sostanzialmente in linea con quella precedentemente approvata dall'Assemblea del 22 aprile 2020.

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

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

1.1 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

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

1.2 Comitato per la Remunerazione

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

Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di:

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

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

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

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

Ai sensi della Raccomandazione 26 del Codice CG, al fine di gestire situazioni di eventuale conflitto di interesse, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Gli Amministratori si astengono dal voto in occasione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione aventi ad oggetto la propria remunerazione, il tutto ferma restando la disciplina in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC (ove applicabile).

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

1.3 Assemblea degli azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), c.c.;
- esprime (i) un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione) con la cadenza richiesta dalla durata della Politica di Remunerazione (ossia con cadenza annuale) ed in ogni caso in occasione di modifiche della predetta Politica¹ e (ii) un voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione con cadenza annuale;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF.

Qualora l'Assemblea non approvi la Politica di Remunerazione, la Società sarà tenuta a corrispondere le remunerazioni conformemente alla più recente Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, in conformità alle prassi vigenti. In occasione

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

della successiva Assemblea di approvazione del bilancio, la Società dovrà sottoporre al voto dell'Assemblea una nuova Politica di Remunerazione.

Il temporaneo scostamento dalla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea è consentito solo in circostanze eccezionali, ossia quando la deroga alla Politica di Remunerazione sia 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. Sul punto si rinvia al successivo paragrafo 6.

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

1.4 Collegio Sindacale

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

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

La Politica di Remunerazione è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti e, in particolare, la Politica di Remunerazione si compone di strumenti e logiche, applicati a tutta la popolazione aziendale, volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire alla definizione della strategia di crescita e al rafforzamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società, in linea con le migliori pratiche di mercato. Con specifico riguardo alla remunerazione degli Amministratori esecutivi, si ritiene che la tipologia di prestazioni lavorative svolte e che la Società si attende dai predetti soggetti, unitamente all'intrinseca caratteristica di infungibilità, renda le stesse non comparabili rispetto alle prestazioni lavorative degli altri dipendenti del Gruppo.

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

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

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

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

La componente variabile sarà erogata solo al raggiungimento del risultato atteso. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al raggiungimento dei risultati effettivamente perseguiti. A tal riguardo si segnala che – allo stato – la Società ha ritenuto non necessaria l'introduzione di clausole di c.d. "*claw back*" della componente variabile della remunerazione, valutando che l'interesse della Società sia comunque tutelato dalle disposizioni applicabili in caso di violazioni di legge o di regolamento.

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

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

Non sono previsti sistemi di pagamento differito della remunerazione.

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

La Politica di Remunerazione non prevede la sottoscrizione con amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di accordi che regolino *ex ante* la corresponsione di indennità

e/o l'assegnazione o il mantenimento di altri benefici (monetari e non monetari) in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato. Resta inteso che nel caso in cui si rendesse necessaria la sottoscrizione dei predetti accordi troveranno applicazione i presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC (ove applicabili), nonché il coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione. Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non ha utilizzato come riferimento le politiche retributive implementate da altre società e non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

3. Remunerazione degli amministratori

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

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

Amministratori non esecutivi

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

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

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

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

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

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

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

Amministratori esecutivi

La remunerazione degli Amministratori esecutivi è composta:

- i) da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare

la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui *infra*;

- ii) da una componente variabile correlata al raggiungimento degli obiettivi individuati dai Piani strategici della Società e dal *budget* annuale approvato dalla Società, in coerenza con l'obiettivo di creare valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo e con una corretta politica di gestione dei rischi. L'ammontare della componente variabile, che prevede comunque un limite massimo (come *infra* precisato), viene determinato e corrisposto annualmente dal Consiglio di Amministrazione con riferimento ad obiettivi e risultati a livello individuale e/o consolidato di Gruppo, individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione al *budget* annuale o ai risultati dell'esercizio precedente, scelti tra l'EBITDA, per una quota non superiore al 50%, la posizione finanziaria netta per una quota non superiore al 40% e la sostenibilità al 10%. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al numero degli obiettivi e dei risultati effettivamente perseguiti, nonché al grado di raggiungimento degli stessi, il tutto come verificato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato; ai fini dell'erogazione della componente variabile è infatti previsto un numero minimo di obiettivi da superare, nonché un sistema di calcolo che tiene conto dello scostamento negativo rispetto agli obiettivi e ai risultati assegnati.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Remunerazione dei componenti dell'organo di controllo

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

6. Elementi della Politica di Remunerazione derogabili in presenza di circostanze eccezionali

In presenza di circostanze eccezionali la Società potrà derogare agli elementi della Politica di Remunerazione come di seguito illustrato.

Si precisa che per “circostanze eccezionali” si intendono quelle 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, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società, incluso il verificarsi di effetti negativi significativi non solo di carattere economico o finanziario quali ad esempio quelli derivanti dall'emergenza sanitaria da Covid-19;
- (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del *top management* e l'eventuale

individuazione di soggetti (diversi da amministratori e sindaci) qualificabili come dirigenti con responsabilità strategiche rilevanti ai fini della presente Politica;

(iii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di performance della Politica di riferimento ovvero l'acquisizione di un business significativo non contemplato ai fini della predisposizione della Politica medesima.

Resta in ogni caso inteso che le eventuali deroghe alla Politica saranno sottoposte al preventivo esame del Comitato e all'applicazione della disciplina prevista dalla Procedura OPC.

Fermo quanto precede, la deroga potrà riguardare: (i) la rimodulazione degli obiettivi di *performance* cui è collegata la remunerazione variabile e della periodicità di determinazione degli stessi; (ii) la revisione dei criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi medesimi; (iii) la variazione del rapporto tra componenti fissa e variabile della remunerazione; (iv) l'assegnazione di premi monetari *una tantum*; (v) l'attribuzione di particolari indennità, al fine di tenere conto delle predette circostanze eccezionali e nei soli limiti in cui ciò sia strumentale al perseguimento degli interessi sopra indicati.

SEZIONE II

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

- nel primo paragrafo, (i) fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (ove esistenti), evidenziandone la conformità con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società; (ii) illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente dall'Assemblea sulla Sezione Seconda della Relazione sulla Remunerazione;
- nel secondo paragrafo, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (i.e. esercizio 2020, di seguito l'“**Esercizio**”) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'Esercizio, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'Esercizio;
- nel terzo paragrafo, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati) nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati).

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

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

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

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

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

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

Per l'Esercizio, il Comitato per la Remunerazione, riunitosi per formulare la propria proposta da presentare al Consiglio di Amministrazione, ha determinato in Euro 375.000, pari al 30% della componente fissa, la componente variabile della remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato per l'Esercizio. Tale componente variabile è stata confermata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 marzo 2021.

La menzionata percentuale della componente fissa è stata determinata prendendo in considerazione gli elementi endogeni che hanno interessato l'attività della Società, quali il fatturato, l'EBITDA, la Posizione finanziaria netta, raggiunti in un contesto difficile ed impegnativo quale quello che ha caratterizzato l'esercizio 2020, in conseguenza della pandemia in corso, nonché sulla base di riscontri obiettivi di natura esogena, rappresentati, in primis, dalla *performance* di borsa ottenuta da Piaggio dal 1° giugno 2020 fino al 26 febbraio 2021, confrontati con l'andamento medio dei principali indici di riferimento.

La citata *performance* è ovviamente frutto delle politiche industriali e commerciali, che hanno visto la Società proporre al mercato, nell'*annus horribilis*, una serie di modelli innovativi, che hanno incontrato il favore della clientela e che hanno concorso a determinare i risultati menzionati. La componente di natura fissa e la componente di natura variabile rappresentano, rispettivamente, il 77,48% e il 22,52% della remunerazione totale, calcolate quale incidenza percentuale della somma dei compensi, rispettivamente, di natura fissa e di natura variabile, in rapporto alla remunerazione totale.

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

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

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

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

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

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

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

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

Di seguito si riportano informazioni di confronto, per gli esercizi 2019 e 2020, tra la variazione annuale:

- (i) della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente Sezione della Relazione sono fornite nominativamente;
- (ii) dei risultati della Società;
- (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

	2019	2020
<u>Remunerazione totale dei soggetti per i quali le informazioni sono fornite nominativamente</u>		
Roberto Colaninno	Euro 1.665.000	Euro 1.665.000
Matteo Colaninno	Euro 140.000	Euro 140.000
Michele Colaninno	Euro 290.000	Euro 290.000
Federica Savasi	Euro 40.000	Euro 40.000
Andrea Formica	Euro 60.000	Euro 60.000
Giuseppe Tesauo	Euro 60.000	Euro 60.000

Graziano Gianmichele Visentin	Euro 70.000	Euro 70.000
Maria Chiara Carrozza	Euro 40.000	Euro 40.000
Patrizia Albano	Euro 40.000	Euro 40.000
Piera Vitali	Euro 75.000	Euro 75.000
Giovanni Barbara	Euro 65.000	Euro 65.000
Daniele Girelli	Euro 40.000	Euro 40.000
Risultati della Società		
PFN	429,7 m€	423,6 m€
<u>Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente</u>		
Remunerazione media dipendenti a tempo pieno	Euro 35.899	Euro 36.330

* * *

Per completezza si precisa che le remunerazioni corrisposte nel corso dell'Esercizio sono coerenti, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la Politica di Remunerazione definita dalla Società e approvata dall'Assemblea da ultimo in data 22 aprile 2020. La predetta Assemblea si è altresì espressa favorevolmente sulla Sezione II della Relazione, con delibera non vincolante approvata da una maggioranza pari al 93,87% dei partecipanti al voto, pertanto la Società ritiene di avere adeguatamente rappresentato le voci che compongono la remunerazione dei soggetti rilevanti indicati nella presente Sezione II in conformità a quanto prescritto dalla normativa applicabile.

2. Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'Esercizio

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

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

Bonus e altri incentivi: sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. L'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del *bonus* eventualmente soggetta a differimento. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari.

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

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

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

Fair value dei compensi equity: è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali².

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

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

² Tale voce non si riferisce all'intera assegnazione di compensi *equity* effettuata nel corso dell'esercizio, ma solo alla parte di essa rilevata in bilancio, in applicazione dei principi contabili che impongono di tener conto del periodo di maturazione dei diritti stessi, ripartendo il relativo costo nel periodo di *vesting*.

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Roberto Colaninno	Presidente /AD	01/01/20 - 31/12/20	Approvazione bilancio 2020	1.290.000						1.665.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.290.000		375.000			1.665.000			
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				1.290.000					1.665.000			
Matteo Colaninno	Vice Presidente	01/01/20 - 31/12/20	Approvazione bilancio 2020	140.000						140.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				140.000					140.000			
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				140.000					140.000			
Michele Colaninno	Amm.tore con deleghe	01/01/20 - 31/12/20	Approvazione bilancio 2020	290.000						290.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				290.000					290.000			
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				290.000					290.000			
Federica Savasi	Amm.tore	01/01/20 - 31/12/20	Approvazione bilancio 2020	40.000						40.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000					40.000			
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000					40.000			

Andrea Formica	Amm.tore	01/01/20 - 31/12/20	Approvazione bilancio 2020	40.000	10.000 (Membro CR)				60.000		
					10.000 (Membro CCR)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	20.000				60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				40.000	20.000				60.000		
Giuseppe Tesauro	Amm.tore	01/01/20 - 31/12/20	Approvazione bilancio 2020	40.000	10.000 (Presidente CR)				60.000		
					10.000 (Membro CCR)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	20.000				60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				40.000	20.000				60.000		
Graziano Gianmichele Visentin	Amm.tore	01/01/20 - 31/12/20	Approvazione bilancio 2020	40.000	20.000 (Presidente CCR)				70.000		
					10.000 (Membro CR)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	30.000				70.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				40.000	30.000				70.000		
Maria Chiara Carrozza	Amm.tore	01/01/20 - 31/12/20	Approvazione bilancio 2020	40.000					40.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000					40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				40.000					40.000		
Patrizia Albano	Amm.tore	01/01/20 - 31/12/20	Approvazione bilancio 2020	40.000					40.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000					40.000		

(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale	40.000						40.000			

Tabella 2 – Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale.

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

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

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

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

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

Nella "Colonna 2B" è indicato il *bonus* legato a obiettivi da realizzare nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. *bonus* differito).

Nella "Colonna 3A" è indicata la somma dei *bonus* differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

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

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

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

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno 2020			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Colaninno Roberto	Presidente di Piaggio & C. S.p.A.		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Delibera CdA Piaggio & C. S.p.A. 02/03/2021		375.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			375.000						

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

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