



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

D I

PIQUADRO S.P.A.

15 giugno 2021

INDICE

PREMESSA	3
DEFINIZIONI	6
SEZIONE I	8
1. PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E PRINCIPALI SOGGETTI COINVOLTI	8
1.1 <i>AMMINISTRATORE DELEGATO</i>	8
1.2 <i>COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE – COMPOSIZIONE - FUNZIONI</i>	9
1.3 <i>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</i>	11
1.4 <i>COLLEGIO SINDACALE</i>	12
1.5 <i>ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI</i>	12
1.6 <i>PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020/2021</i>	13
1.7 <i>ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI</i>	13
2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021/2022	14
2.1 <i>PRINCIPI</i>	14
2.2 <i>CONTRIBUTO DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021/2022 ALLA STRATEGIA AZIENDALE</i>	15
3. LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021/2022	16
3.1 <i>DURATA</i>	16
3.2 <i>LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI</i>	16
3.3 <i>LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI</i>	17

3.4	<i>LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</i>	17
3.5	<i>LA REMUNERAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA FUNZIONE INTERNAL AUDIT</i>	21
3.6	<i>ULTERIORI DETTAGLI SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE</i>	21
3.7	<i>EVENTUALI DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE</i>	21
3.8	<i>LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE</i>	22
SEZIONE II		23
1.	PREMESSA	23
2.	COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	23
3.	INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	31

PREMESSA

La presente relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione sulla Remunerazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-*ter* del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (D.Lgs. 58/1998, “TUF”) e dell’articolo 84-*quater* del Regolamento di attuazione del TUF, adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il “**Regolamento Emittenti**”), come di volta in volta modificato e integrato dal Decreto Legislativo di attuazione n. 49 del 2019 e dalla Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020, ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-*bis* e 7-*ter* del Regolamento Emittenti, come da ultimo modificato dalla Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020.

La Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori non esecutivi, dei componenti il Collegio Sindacale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata da Piquadro S.p.A. (“**Piquadro**” o la “**Società**”) per l’esercizio 2020/2021 (la “**Politica di Remunerazione 2021/2022**”).

La Relazione sulla Remunerazione ha quale suo obiettivo quello di fornire al mercato e agli azionisti le informazioni volte ad evidenziare le finalità perseguite con la politica di remunerazione, i principi che ne sono alla base e la coerenza della stessa con il perseguimento degli interessi a medio-lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio nonché la sua effettiva attuazione.

In conformità a quanto previsto dal nuovo articolo 123-*ter* del TUF, la Relazione sulla Remunerazione è articolata in due sezioni ed in particolare:

- (a) la Sezione I illustra (i) la politica della Società in materia di remunerazione, con riferimento almeno all’esercizio successivo, nonché (ii) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica;
- (b) la Sezione II illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento - a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma - dalla Società e da società da questa controllate o ad essa collegate (il “**Gruppo Piquadro**”) ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fornendo un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione approvata.

La Politica di Remunerazione 2020/2021 era stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, il 23 luglio 2020 e non presentava variazioni di rilievo rispetto alla politica di remunerazione precedentemente approvata per l'esercizio 2019/2020 salvo per quanto riguardava le modifiche di adeguamento alle disposizioni di cui alla Direttiva (UE) 2017/828 (c.d. Direttiva Shareholders Rights 2), nonché di cui al conseguente Decreto Legislativo di attuazione n. 49 del 2019 che ha novellato l'articolo 123-ter TUF, ed in particolare:

- era stato aggiornato il titolo del documento (“Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti”);
- era stato previsto (i) il voto vincolante, da parte dell'Assemblea degli Azionisti, sulla Sezione I (“Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione”) e (ii) il voto non vincolante dell'Assemblea sulla Sezione II (“Relazione sui compensi corrisposti”);
- erano state fornite maggiori informazioni di come la Politica di Remunerazione contribuisca alla strategia aziendale e al perseguimento degli obiettivi a lungo termine, anche in ottica di creazione di valore sostenibile;
- erano state definite le condizioni procedurali e di merito nel rispetto delle quali la Società può eccezionalmente derogare alla Politica di Remunerazione 2020/2021;
- erano state fornite informazioni circa la Politica di Remunerazione 2020/2021 dei componenti del Collegio Sindacale.

Come previsto dal Decreto n. 49/19, il quale stabiliva che, entro 180 giorni dall'entrata in vigore del decreto stesso, Consob fosse tenuta ad adottare le modifiche della propria regolamentazione per completare il processo di attuazione della Direttiva Shareholders' Rights 2, Consob ha emanato la Delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020 (Relazione politica di remunerazione) con la quale ha provveduto quindi ad aggiornare la normativa secondaria in materia ed in particolare ha allineato (i) l'art. 84-quater del Regolamento Emittenti; e (ii) l'Allegato 3A, Schema 7-bis, al Regolamento Emittenti (Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti).

In particolare, l'art. 84-quater del Regolamento Emittenti è stato integrato al fine di precisare che:

- è vietata la pubblicazione di informazioni che configurano le particolari categorie di dati personali indicate all'art. 9, comma paragrafo 1, del Regolamento (UE) 2016/6792 o afferenti alla sfera familiare degli individui;
- sebbene sia fatta salva la possibilità per le società di disporre la pubblicazione della relazione sulla remunerazione per un periodo superiore a dieci anni, le stesse saranno tenute ad adottare adeguate misure volte a non consentire l'accesso da parte del pubblico ai dati personali riportati nella Sezione II della relazione relativa ai compensi corrisposti una volta decorso tale termine.

Per quanto riguarda il novellato Allegato 3A, Schema 7-bis, al Regolamento Emittenti, lo stesso è stato allineato ed integrato al fine di far sì che le relazioni sulla remunerazione contengano i principi sopra descritti introdotti dalla SHRD II al fine di garantire la maggior trasparenza possibile sulla politica adottata (Sezione I della Relazione) e sui compensi corrisposti (Sezione II della Relazione).

La presente Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2021/2022 – che è disponibile sul sito *internet* all'indirizzo www.piquadro.com, Sezione *Investor Relations* – è stata redatta tenendo conto delle modifiche apportate allo Schema 7-bis, che, tra l'altro, prevede che siano inserite nella Relazione le informazioni di confronto da rendere in ordine alla variazione annuale dei compensi (e dei risultati della Società) per gli ultimi 5 cinque esercizi dei soggetti per i quali è fornita la *disclosure* nominativa.

Si segnala inoltre che al fine di tenere conto dell'incerto frangente economico legato all'emergenza sanitaria Covid 19, il Presidente Marco Palmieri ha rinunciato totalmente al suo compenso da Amministratore per il periodo di marzo e aprile 2020, appoggiato da tutto il *top management* che ha spontaneamente deciso di decurtarsi gli stipendi di almeno il 20% per 3 mesi e anche da tutti gli amministratori indipendenti che si sono ridotti l'emolumento del 40% per un periodo di 6 mesi.

DEFINIZIONI

Nella presente Relazione sulla Remunerazione il significato dei termini indicati in maiuscolo è quello di seguito riportato:

- “Amministratori”:** indica tutti gli Amministratori di Piquadro, siano essi Amministratori Esecutivi, altri Amministratori investiti di particolari cariche, Amministratori non esecutivi o indipendenti.
- “Amministratori Esecutivi”:** indica i membri del Consiglio di Amministrazione di Piquadro, che ricoprono incarichi esecutivi nella Società, quali il Presidente e Amministratore Delegato e gli altri Amministratori investiti di particolari cariche.
- “Codice di Autodisciplina”:** indica il Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* delle società quotate e come di volta in volta aggiornato e al quale la Società aderisce.
- “Collegio Sindacale”:** indica il Collegio Sindacale della Società.
- “Consiglio di Amministrazione” o “Consiglio”:** indica il Consiglio di Amministrazione della Società.
- “Comitato Remunerazione e Nomine”:** indica il Comitato per la Remunerazione, costituito all’interno del Consiglio per la prima volta il 14 giugno 2007, il quale ha assunto la denominazione di “Comitato Remunerazione e Nomine” con delibera del Consiglio di Amministrazione dell’11 febbraio 2013, a seguito del recepimento delle nuove raccomandazioni dell’ultima versione del Codice di Autodisciplina del 5 dicembre 2011. Il Comitato Remunerazione e Nomine ha, tra l’altro, compiti consultivi e di proposta in materia di remunerazione degli Amministratori e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché in materia di determinazione degli obiettivi di *performance* e degli altri criteri cui è legata la componente variabile degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono cariche particolari nella Società e nel Gruppo.

“Dirigenti con Responsabilità Strategiche”:	indica coloro che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori (Esecutivi o meno) della Società stessa, in conformità con la definizione di cui al Regolamento Consob n. 17221/2010 (in materia di Parti Correlate).
“Gruppo Piquadro” o “Gruppo”:	indica il gruppo di società composto da Piquadro e dalle società da questa controllate e/o ad essa collegate.
“Politica di Remunerazione”:	indica la politica della Società in materia di remunerazione, descritta nella Sezione I della presente Relazione sulla Remunerazione.
“Regolamento Emittenti”:	indica il Regolamento di attuazione del TUF adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive sue modifiche ed integrazioni.
“Relazione sulla Remunerazione”:	indica la presente Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi dell’articolo 123- <i>ter</i> del TUF e dell’articolo 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti e in conformità all’Allegato 3A Schema 7- <i>bis</i> e 7- <i>ter</i> del Regolamento medesimo.
“Società” o “Piquadro”:	indica Piquadro S.p.A.
“TUF”:	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, e successive sue modifiche ed integrazioni.

SEZIONE I

1. PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E PRINCIPALI SOGGETTI COINVOLTI

La Politica di Remunerazione è annualmente definita a seguito di un processo (meglio descritto nel Paragrafo 1.6 che segue) nel quale sono coinvolti:

- (a) l'Amministratore Delegato;
- (b) il Comitato Remunerazione e Nomine;
- (c) il Consiglio di Amministrazione;
- (d) il Collegio Sindacale;
- (e) l'Assemblea degli azionisti.

1.1 AMMINISTRATORE DELEGATO

L'Amministratore Delegato attualmente in carica, nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 25 luglio 2019, è Marco Palmieri.

L'Amministratore Delegato:

- fornisce al Consiglio pareri sulla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- propone gli obiettivi di *performance* e gli altri criteri cui deve essere collegata la componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, da inserire nella politica per la remunerazione;
- fornisce al Comitato Remunerazione e Nomine ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione approvata, con particolare riguardo alla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- attua le politiche di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in coerenza con politica di remunerazione approvata.

1.2 COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE – COMPOSIZIONE - FUNZIONI

Il Comitato per la Remunerazione è stato istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione per la prima volta il 14 giugno 2007.

Il Consiglio di Amministrazione dell'11 febbraio 2013 ha deliberato di costituire un Comitato per le Nomine accorpandolo, così come previsto dall'Articolo 4 del Codice di Autodisciplina, al già costituito Comitato per la Remunerazione cui è stata pertanto cambiata la denominazione in 'Comitato Remunerazione e Nomine'.

Il Comitato Remunerazione e Nomine è composto da tre Amministratori indipendenti.

I componenti del Comitato Remunerazione e Nomine sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione di Piquadro nella riunione del 25 luglio 2019. Alla data di approvazione della presente Relazione sulla Remunerazione, il Comitato Remunerazione e Nomine risulta così composto:

- Catia Cesari, Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine e Amministratore non esecutivo e indipendente;
- Paola Bonomo, Amministratore non esecutivo e indipendente;
- Barbara Falcomer, Amministratore non esecutivo e indipendente.

Gli Amministratori Catia Cesari, Paola Bonomo e Barbara Falcomer possiedono una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

Il Comitato Remunerazione e Nomine, tra l'altro:

- presenta proposte al Consiglio di Amministrazione sulla politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nella Società e nel Gruppo nonché sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della loro retribuzione, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione adottata, avvalendosi a tal riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;

- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione degli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e, in particolare (i) esprime suggerimenti sugli obiettivi connessi e sui criteri di valutazione, al fine di allineare correttamente la remunerazione degli Amministratori delegati e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con gli interessi a medio-lungo termine degli azionisti e con gli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione, (ii) formula proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno e (iii) monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani approvati dall'assemblea dei soci su proposta del Consiglio di Amministrazione;
- riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all'Assemblea degli azionisti è raccomandata la presenza del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine o di altro componente del Comitato; e
- qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni indipendenti esperti in materia di politiche retributive. L'indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato Remunerazione e Nomine prima del conferimento del relativo incarico. A tale riguardo si evidenzia che il Comitato non si è avvalso di esperti indipendenti nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione.

Il Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 10 giugno 2021, anche su indicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, ha valutato l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli Amministratori e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica con riferimento all'esercizio chiuso al 31 marzo 2021. Alla riunione del Comitato Remunerazione e Nomine del 10 giugno 2021 ha partecipato anche il Presidente del Collegio Sindacale.

1.3 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'assemblea del 25 luglio 2019, è così composto:

- Marco Palmieri - Presidente e Amministratore Delegato
- Pier Paolo Palmieri - Amministratore Esecutivo
- Marcello Piccioli - Amministratore Esecutivo
- Roberto Trotta - Amministratore Esecutivo
- Paola Bonomo - Amministratore indipendente e Lead Independent Director
- Catia Cesari - Amministratore indipendente
- Barbara Falcomer - Amministratore indipendente

Il Consiglio di Amministrazione:

- determina, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi nonché, se del caso, la suddivisione del compenso globale fissato dall'Assemblea spettante ai singoli Amministratori;
- costituisce al proprio interno un Comitato Remunerazione e Nomine;
- definisce e approva, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, la politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi nonché, anche sulla base del parere dell'Amministratore Delegato, degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

- approva la relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'articolo 123-*ter* del TUF e dell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina, da sottoporre all'Assemblea degli azionisti;
- predispone, con l'ausilio del Comitato Remunerazione e Nomine, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF.

1.4 COLLEGIO SINDACALE

In materia di remunerazione il Collegio Sindacale 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 remunerazione degli Amministratori Esecutivi; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato Remunerazione e Nomine al Consiglio di Amministrazione con la politica di remunerazione approvata.

1.5 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci, ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3), Codice Civile; ai sensi dell'articolo 24.2 dello statuto sociale l'Assemblea può determinare anche un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori inclusi quelli investiti di particolari cariche;
- esprime un voto vincolante sulla politica di remunerazione ed in particolare sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione ed esprime un voto consultivo non vincolante sulla Sezione II della stessa;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF.

1.6 PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021/2022

La Politica di Remunerazione 2021/2022 e la relativa Relazione sulla Remunerazione sono state approvate, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, dal Consiglio di Amministrazione di Piquadro in data 15 giugno 2021 e, in conformità a quanto previsto dal comma 6 del nuovo articolo 123-ter del TUF, la Sezione I della Relazione sulla Remunerazione sarà sottoposta all'esame e al voto della convocanda Assemblea degli azionisti di approvazione del bilancio al 31 marzo 2021, che sarà convocata per il 27 luglio 2021, in prima convocazione, e per il 29 luglio 2021, in seconda convocazione. A tal fine, la Relazione sulla Remunerazione sarà messa a disposizione del pubblico almeno 21 giorni prima dell'Assemblea degli azionisti chiamata ad esprimere (i) il suo voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione; e (ii) il suo voto consultivo non vincolante sulla Sezione II della stessa.

Nel definire la Politica di Remunerazione 2021/2022 sono stati assunti quali linee guida i principi in materia di politiche di remunerazione espressi dall'articolo 6 del Codice di Autodisciplina. Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, in materia di operazioni con parti correlate, così come recepito dall'articolo 4.1 (ii) della procedura interna adottata dalla Società e disponibile sul sito *internet* www.piquadro.com (la "**Procedura**"), sono, tra l'altro, escluse dalla disciplina contenuta nella Procedura le deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, nonché degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a condizione che:

- (a) la Società abbia adottato una politica di remunerazione;
- (b) nella definizione della politica di remunerazione, sia stato coinvolto il Comitato Remunerazione e Nomine;
- (c) sia stata sottoposta all'approvazione o al voto dell'Assemblea degli azionisti una relazione che illustri la politica di remunerazione;
- (d) la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica.

Con riferimento all'esercizio 2021/2022, il Comitato Remunerazione e Nomine ha predisposto una proposta di politica della Società in materia di remunerazione sostanzialmente in linea con la politica di remunerazione relativa all'esercizio 2020/2021, fatte salve, come detto le novità introdotte dal Decreto Legislativo n. 49 del 2019 di attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 (c.d. Direttiva Shareholders Rights 2) e dalla Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020. La Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2020/2021 è disponibile sul sito *internet* all'indirizzo www.piquadro.com, Sezione Investor Relations.

1.7 ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

Nella definizione della Politica di Remunerazione 2021/2022 la Società non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti ulteriori rispetto ai componenti indipendenti del Comitato Remunerazione e Nomine.

2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021/2022

2.1 PRINCIPI

La Politica di Remunerazione 2021/2022 risulta preordinata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società. La Politica di Remunerazione 2021/2022 è, altresì, strumentale all'allineamento degli interessi del *management* e degli azionisti, attraverso la creazione di un legame tra retribuzione e *performance* individuali. Inoltre, la Politica di Remunerazione 2021/2022 mira alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo per la Società e gli azionisti, nonché a garantire che la remunerazione sia basata sui risultati effettivamente conseguiti.

A tal fine, la retribuzione complessiva degli Amministratori Esecutivi e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è articolata in una componente fissa ed una variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi.

In particolare, le linee guida a cui è ispirata la Politica di Remunerazione 2021/2022, che sono sostanzialmente le medesime che hanno ispirato la Politica di Remunerazione 2020/2021, sono le seguenti:

- (a) la componente fissa e la componente variabile tengono conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società;
- (b) la componente variabile prevede un limite massimo;
- (c) 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;
- (d) gli obiettivi di *performance* sono:
 - (i) prioritari, in quanto connessi direttamente alla strategia di medio-lungo periodo della Società;
 - (ii) specifici, in quanto chiari e concreti nei risultati attesi;
 - (iii) misurabili, in quanto valutati con indicatori chiari e predefiniti;

- (iv) realistici, in quanto ritenuti raggiungibili benché sfidanti ed ambiziosi;
- (v) definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale specifica.

La componente variabile sarà erogata solo al raggiungimento dei risultati attesi. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al raggiungimento dei risultati effettivamente perseguiti.

È compito del Comitato Remunerazione e Nomine valutare periodicamente, su indicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli Amministratori e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica.

La Politica di Remunerazione 2021/2022 non presenta quindi sostanziali cambiamenti rispetto alla Politica di Remunerazione 2020/2021. In particolare, è stata mantenuta l'impostazione che prevede più obiettivi di *performance* modulati in maniera scalare con una componente variabile che maturi ed eventualmente aumenti man mano con il raggiungimento di ogni successivo obiettivo (più alto); alla luce di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha individuato degli obiettivi di incremento nel valore assoluto dell'EBITDA che possano risultare effettivamente incentivanti per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, mantenendo, e anzi rafforzando, il *focus* sull'interesse della Società ad individuare obiettivi di *performance* sfidanti.

2.2 CONTRIBUTO DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021/2022 ALLA STRATEGIA AZIENDALE

Per quanto concerne il contributo della Politica di Remunerazione 2021/2022 alla strategia aziendale, la stessa e in particolare la politica in materia di componenti variabili della remunerazione, sono condotte di modo che contribuiscano: (i) alla strategia aziendale, (ii) al perseguimento degli interessi a lungo termine, e (iii) alla sostenibilità della Società.

Per quanto concerne il contributo sotto il profilo della strategia aziendale, la Società conduce le sue politiche sulla remunerazione in modo autonomo pur tenendo in considerazione le scelte effettuate in materia da parte di società di dimensioni e risultati economici comparabili. Il controllo delle politiche di remunerazione adottate da società di dimensioni e risultati economici comparabili - controllo necessario per poter avere contezza del proprio posizionamento competitivo sul mercato delle offerte di lavoro - consente alla Società di attrarre un capitale umano di alto livello, e, quindi, potenzialmente in grado di raggiungere i *target* di *performance* di volta in volta prefissati dalla stessa.

Per quanto concerne invece il contributo della Politica di Remunerazione 2021/2022, con riferimento ai profili del perseguimento degli interessi a lungo termine, e alla sostenibilità della Società, gli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione sono strutturati in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine.

La Politica di Remunerazione 2021/2022 mira, pertanto, non solo alla adeguata remunerazione delle figure manageriali-chiave, ma anche alla loro adeguata fidelizzazione, ritenendosi, in linea di principio, un valore importante e coerente con l'obiettivo fondamentale della massima redditività sostenibile nel lungo termine, quello di favorire cicli manageriali di lungo successo.

3. LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021/2022

3.1 DURATA

Al fine di garantire il continuo confronto con gli azionisti e di facilitarne il coinvolgimento nella definizione delle linee guida della politica di remunerazione della Società e, al contempo, di mantenere la necessaria flessibilità per rispondere prontamente alle esigenze future, la presente Politica di Remunerazione ha durata annuale. La Società, quindi, sottoporrà di anno in anno l'approvazione della politica di remunerazione all'Assemblea degli Azionisti. La presente Politica di Remunerazione 2021/2022 è pertanto valida per l'esercizio che si chiuderà al 31 marzo 2022.

3.2 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

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

- Amministratori Esecutivi; e
- Amministratori non esecutivi e indipendenti.

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione:

- gli Amministratori Esecutivi sono: Marco Palmieri (Presidente e Amministratore Delegato), Pier Paolo Palmieri (Amministratore con deleghe), Marcello Piccioli (Amministratore con deleghe) e Roberto Trotta (Amministratore con deleghe alla finanza);

- gli Amministratori non esecutivi sono: Paola Bonomo, Catia Cesari e Barbara Falcomer. Tutti gli Amministratori non esecutivi posseggono anche i requisiti di indipendenza richiesti dalla normativa applicabile.

L'Assemblea del 25 luglio 2019 ha deliberato, in relazione al mandato degli Amministratori per il triennio fino alla data di approvazione del bilancio al 31 marzo 2022, la determinazione di un compenso annuo complessivo pari a Euro 1.015.000,00 (un milione quindicimila/00), quale emolumento per gli Amministratori, da ripartirsi da parte del Consiglio di Amministrazione tra tutti gli Amministratori, compresi quelli investiti di particolari cariche, senza pregiudizio al diritto del Consiglio di Amministrazione di attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche ulteriori compensi variabili.

Il Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2019, in forza della delega ricevuta dall'Assemblea, ha approvato la ripartizione del compenso annuo complessivo tra gli Amministratori negli importi indicati nella Sezione II della presente Relazione sulla Remunerazione.

3.3 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

In linea con le *best practices*, per gli Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti l'emolumento è fisso e non è prevista una componente variabile. Agli Amministratori non esecutivi spetta comunque il rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio.

Non è prevista una politica retributiva specifica con riferimento ad Amministratori indipendenti.

I compensi singolarmente percepiti da ciascun Amministratore non esecutivo e indipendente per l'esercizio 2020/2021 sono riportati nella Sezione II - Compensi corrisposti – Tabella 1 della presente Relazione.

3.4 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

In data 10 giugno 2021, il Comitato Remunerazione e Nomine ha proposto al Consiglio di Amministrazione il pacchetto retributivo degli Amministratori Esecutivi, che il Consiglio di Amministrazione ha identificato e confermato come Dirigenti con Responsabilità Strategiche sostanzialmente in linea con la politica di remunerazione 2020/2021.

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi si compone dei seguenti elementi:

- (a) una componente fissa annua lorda;
- (b) una componente variabile legata ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio periodo, di regola non inferiore ai dodici mesi. Tenuto conto, tra l'altro, della natura dell'attività svolta, si ritiene che orizzonti temporali di dodici mesi consentano la determinazione di *target* adeguatamente coerenti con l'andamento del mercato in cui opera la Società e con una politica di prudente gestione del rischio. Inoltre, attesa la natura dell'attività di Piquadro, si ritiene che l'eventuale differimento della corresponsione di una porzione della componente variabile non costituisca un elemento determinante ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali nel contesto della elaborazione della Politica di Remunerazione della Società.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli Amministratori investiti di particolari cariche e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti dai singoli Amministratori investiti di particolari cariche all'interno della Società (quali quelli del Presidente e Amministratore Delegato Marco Palmieri e degli Amministratori con deleghe Pier Paolo Palmieri, Marcello Piccioli e Roberto Trotta), assicurando in tal modo che la previsione di una eventuale componente variabile sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati.

Si fa tuttavia presente che il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di attribuire agli Amministratori che partecipano ad uno dei comitati costituiti in seno al Consiglio, così come a coloro che svolgono particolari incarichi, compensi aggiuntivi rispetto a quelli loro riconosciuti quali Amministratori della Società, tenuto conto dell'incarico ricoperto e dell'attività effettivamente svolta.

(a) Componente fissa

Con cadenza annuale il Comitato Remunerazione e Nomine valuta la consistenza della retribuzione fissa degli Amministratori Esecutivi in relazione agli *standard* di riferimento e procede, eventualmente ad una proposta di revisione, anche tenendo conto del livello complessivo di remunerazione complessiva annua.

I compensi fissi singolarmente percepiti da ciascun Amministratore esecutivo per l'esercizio 2020/2021 sono riportati nella Sezione II - Compensi corrisposti – Tabella 1 della presente Relazione.

(b) Componente variabile

Sulla base della proposta ricevuta dal Comitato Remunerazione e Nomine, il Consiglio di Amministrazione definisce la componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi sulla base di un modello c.d. di *Management by Objectives* (MBO) che prevede l'erogazione della

stessa, in una logica premiante, al raggiungimento di obiettivi connessi alla *performance* del Gruppo Piquadro ed in particolare, al raggiungimento di specifici obiettivi di EBITDA individuati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del presente Comitato Remunerazione e Nomine.

In particolare, è stata mantenuta l'impostazione che prevede più obiettivi di *performance* modulati in maniera scalare con una componente variabile che maturi ed eventualmente aumenti man mano con il raggiungimento di ogni successivo obiettivo (più alto).

In linea con quanto stabilito per l'esercizio 2020/2021, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, Comitato Remunerazione e Nomine ha individuato, anche con riferimento all'esercizio 2021/2022, degli obiettivi di incremento nel valore assoluto dell'EBITDA che possano risultare effettivamente incentivanti per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, mantenendo e anzi rafforzando il focus sull'interesse della Società ad individuare obiettivi di *performance* sfidanti.

Gli obiettivi di *performance* per l'esercizio 2021/2022 sono stati fissati dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2021, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine (la "**Scheda Obiettivi**").

In caso di non raggiungimento del livello minimo previsto del *target* di *performance* non sarà erogata agli Amministratori Esecutivi alcuna componente variabile della remunerazione. Al contrario, in caso di raggiungimento e/o superamento delle diverse soglie previste, la remunerazione variabile degli Amministratori Esecutivi sarà incrementata in funzione della soglia raggiunta in concreto, secondo le percentuali indicate nella Scheda Obiettivi in relazione a ciascuno degli Amministratori Esecutivi.

Sulla base della nuova Politica di Remunerazione 2021/2022, nel caso in cui sia riconosciuta una componente variabile essendo stati raggiunti gli obiettivi previsti (i) la componente fissa annua lorda della remunerazione avrà un peso che va da circa il 93% a circa il 77% della remunerazione globale prevista nel caso di superamento dei diversi target assegnati; (ii) il limite massimo della componente variabile sarà pari al 29% della componente fissa; e (iii) nel caso di raggiungimento del più alto dei *target* di *performance* previsti, la componente variabile annuale rappresenterà una percentuale variabile non superiore al 23% della remunerazione annua complessiva.

Il conseguimento degli obiettivi di *performance* sarà esaminato dal Comitato Remunerazione e Nomine e, successivamente, condiviso con il Consiglio di Amministrazione e valutato sulla base dei risultati della Società così come accertati dai competenti organi sociali della Società.

Il pagamento della componente variabile avverrà a seguito dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021/2022 del Gruppo Piquadro da parte dell'Assemblea degli azionisti. Unica condizione per l'erogazione è che l'Amministratore Esecutivo in questione sia in forza per l'intero periodo e fino alla data di approvazione del progetto di bilancio individuale della Società e del bilancio consolidato 2021/2022 del Gruppo Piquadro da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

All'Amministratore Esecutivo Roberto Trotta è riconosciuta principalmente una retribuzione fissa annua lorda quale dirigente della Società.

Non sono previsti sistemi di pagamento differito della componente variabile della remunerazione: di norma, la componente variabile viene erogata nell'esercizio successivo a quello di riferimento, una volta verificato l'effettivo raggiungimento del *target* prefissato. In ogni caso, ove ritenuto opportuno, il Consiglio di Amministrazione può valutare l'introduzione di forme di differimento nella corresponsione della componente variabile, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine.

I compensi variabili singolarmente percepiti da ciascun Amministratore esecutivo per l'esercizio 2020/2021 sono riportati nella Sezione II - Compensi corrisposti – Tabella 1 della presente Relazione.

(c) Restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione (Claw back)

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato di conferire alla Società la facoltà di chiedere agli Amministratori Esecutivi e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate che siano state determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

(d) Benefit non monetari

Sono previsti anche *benefits* non monetari, in particolare l'auto aziendale.

(e) Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Alla data della presente Relazione non risulta in essere alcun piano di incentivazione su base azionaria.

(f) Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione non sono previsti meccanismi indennitari per la cessazione anticipata dei rapporti di amministrazione o per il loro mancato rinnovo.

Per quanto concerne gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, non sono previsti da parte della Società accordi che regolino trattamenti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, ulteriori a quelli previsti nei contratti collettivi di riferimento.

(g) Coperture assicurative

Si segnala che in linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa per la Società ed i membri del Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne sia la Società che gli stessi membri del Consiglio di Amministrazione, dagli oneri derivanti da una perdita pecuniaria arrecata a terzi come danno patrimoniale, esclusi i casi di dolo (la colpa grave è invece compresa nella copertura assicurativa).

3.5 LA REMUNERAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA FUNZIONE INTERNAL AUDIT

La remunerazione del responsabile della Funzione *Internal Audit* è in linea con le politiche di remunerazione del Gruppo e coerente con il ruolo e i compiti ad esso assegnati.

3.6 ULTERIORI DETTAGLI SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione, pur non essendo stata definita utilizzando come riferimento altre società, si rileva come sia complessivamente in linea con quella di società di dimensioni e risultati economici comparabili.

3.7 EVENTUALI DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Sebbene la Società non sia in linea di principio favorevole a procedere a deroghe ai principi che informano la propria Politica di Remunerazione 2021/2022, il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 15 giugno 2021, ha ritenuto opportuno di definire condizioni procedurali e di merito nel rispetto delle quali la Società può eccezionalmente derogare alla propria Politica di Remunerazione 2021/2022. In particolare, anche sulla base dell'*input* ricevuto dal Comitato Remunerazione e Nomine, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato che, in casi eccezionali, il Consiglio stesso possa ritenere necessario derogare temporaneamente dalla presente Politica di Remunerazione 2021/2022, al fine di perseguire gli interessi a lungo termine, di garantire la sostenibilità della Società e del Gruppo o di assicurare la capacità della stessa di stare sul mercato (quali ad esempio l'esigenza di attrarre e/o trattenere figure manageriali chiave ovvero l'esigenza di incentivare le figure manageriali chiave in carica rispetto a specifici obiettivi industriali che, in condizioni contingenti, rivestano peculiare importanza).

Nell'ipotesi in cui ne ricorrano i presupposti, la deroga temporanea alla Politica di Remunerazione 2021/2022 dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

Gli elementi a cui la Società può decidere di derogare, in presenza delle suddette circostanze eccezionali, riguardano le componenti variabili, anche di natura straordinaria, della remunerazione.

3.8 LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, il Collegio Sindacale è così composto:

- Patrizia Lucia Maria Riva - Presidente
- Maria Stefania Sala - Sindaco effettivo
- Giuseppe Fredella - Sindaco effettivo

Si ricorda inoltre che il Dott. Pietro Michele Villa, Sindaco effettivo, ha rassegnato le proprie dimissioni dall'incarico nel corso dell'esercizio 2020/2021 con effetto dalla data del 25 novembre 2020, motivate da ragioni professionali legate al cumulo degli incarichi ricoperti e che, in applicazione dell'art. 2401 del c.c., fino alla data della prossima Assemblea degli Azionisti, è subentrata come sindaco effettivo il sindaco supplente più anziano, la Dott.ssa Maria Stefania Sala e che pertanto alla convocanda Assemblea dovrà essere richiesto di deliberare anche in merito all'integrazione del Collegio Sindacale.

In data 25 luglio 2019, l'Assemblea degli azionisti ha determinato di fissare la retribuzione dei membri del Collegio Sindacale - tenuto conto dell'impegno richiesto, della rilevanza del ruolo ricoperto nonché delle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa - in misura pari a massimi Euro 58.000 (cinquantottomila/00) in ragione d'anno, oltre al contributo integrativo di legge ed al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

Tale retribuzione è in particolare pari a Euro 24.000,00 (venti quattromila/00) per il Presidente del Collegio Sindacale e, complessivi Euro 33.405,00 totale (trenta tremila quattrocentocinque/00) per gli altri sindaci effettivi.

SEZIONE II

1. PREMESSA

La presente Sezione II della Relazione sulla Remunerazione illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento - a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma - dalla Società e dalle altre società del Gruppo Piquadro ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fornendo un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione approvata

In conformità a quanto previsto dall'articolo 123-ter, comma 8-bis, TUF, è stata effettuata la verifica della Società di Revisione circa l'avvenuta predisposizione da parte del Consiglio di Amministrazione della Sezione II della presente Relazione.

2. COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Di seguito vengono riportati i compensi degli Amministratori relativi all'esercizio chiuso al 31 marzo 2021.

L'Assemblea del 25 luglio 2019 ha deliberato, in relazione al mandato degli Amministratori per il triennio fino alla data di approvazione del bilancio al 31 marzo 2019, la determinazione di un compenso annuo complessivo pari a Euro 1.015.000 (un milione quindicimila/00), quale emolumento per gli Amministratori, da ripartirsi da parte del Consiglio di Amministrazione tra tutti gli Amministratori, compresi quelli investiti di particolari cariche, senza pregiudizio al diritto del Consiglio di Amministrazione di attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche ulteriori compensi variabili.

In forza della delega ricevuta dall'Assemblea degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2019 ha deliberato:

- (a) di attribuire ai singoli Amministratori i seguenti compensi fissi fino all'approvazione del bilancio al 31 marzo 2022:
 - quanto al Presidente e Amministratore Delegato Marco Palmieri, un compenso lordo fisso di Euro 500.000,00 (cinquecentomila/00) all'anno;

- quanto all'amministratore esecutivo Pierpaolo Palmieri, un compenso lordo fisso di Euro 250.000,00 (duecentocinquantamila/00) all'anno;
 - quanto all'amministratore esecutivo Marcello Piccioli, un compenso lordo fisso di Euro 180.0000,00 (centottantamila/00) all'anno;
 - quanto all'amministratore Roberto Trotta, un compenso lordo fisso di Euro 5.000,00 (cinquemila/00) all'anno;
 - quanto all'amministratore Paola Bonomo, un compenso lordo fisso di Euro 18.000,00 (diciottomila/00) all'anno;
 - quanto all'amministratore Catia Cesari, un compenso lordo fisso di Euro 18.000,00 (diciottomila/00) all'anno;
 - quanto all'amministratore Barbara Falcomer, un compenso lordo fisso di Euro 18.000,00 (diciottomila/00) all'anno;
- (b) di stabilire che i membri dei Comitati Controllo e Rischi e Remunerazione e Nomine percepiranno ciascuno un emolumento aggiuntivo di Euro 1.000,00 (mille/00) per ciascun Comitato di appartenenza.

Si segnala che in linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa per la Società ed i membri del Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne sia la Società che gli stessi membri del Consiglio di Amministrazione, dagli oneri derivanti da una perdita pecuniaria arrecata a terzi come danno patrimoniale, esclusi i casi di dolo (la colpa grave è invece compresa nella copertura assicurativa).

Nella Tabella 1 che segue sono indicati gli emolumenti percepiti dagli Amministratori e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2020/2021 ⁽¹⁾ secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A Schema 7-*bis* al Regolamento Emittenti.

In particolare:

- (a) negli emolumenti per la carica sono indicati: (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;

¹ Si segnala che, con riferimento all'esercizio 2020/2021, chiuso al 31 marzo 2021, non sono stati pagati dalla Società compensi variabili ad Amministratori Esecutivi sebbene i *target di performance* prefissati siano stati raggiunti. Gli Amministratori Esecutivi hanno quindi tutti rinunciato al compenso variabile per l'esercizio 2020/2021.

- (b) nella colonna benefici non monetari sono indicati i *fringe benefits* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative;
- (c) nei *bonus* e altri incentivi sono incluse le quote di retribuzioni che maturano *una tantum*;
- (d) negli altri compensi sono indicati (i) gli emolumenti per cariche ricoperte in società controllate; (ii) le retribuzioni 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); (iii) le indennità di fine carica; e (iv) tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite.

COLLEGIO SINDACALE

In data 25 luglio 2019, l'Assemblea degli azionisti ha determinato di fissare la retribuzione dei membri del Collegio Sindacale in misura pari a massimi Euro 58.000 in ragione d'anno, oltre al contributo integrativo di legge ed al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

In particolare, in relazione all'esercizio chiuso al 31 marzo 2021 i compensi del Presidente del Collegio Sindacale e dei Sindaci sono stati i seguenti:

- quanto al Presidente del Collegio Sindacale, un compenso lordo fisso di Euro 24.000,00 (venti quattromila/00);
- quanto agli altri Sindaci Effettivi, un compenso complessivo lordo fisso di Euro 33.405,00 totale (trenta tremila quattrocentocinque/00).

Ai Sindaci spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio, che sono state pari a Euro 100,00 (cento/00) e il rimborso degli oneri relativi alla Cassa Nazionale di Previdenza.

Si segnala che, in linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa per la Società ed i membri del Collegio Sindacale, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne sia la Società che gli stessi membri del Collegio Sindacale, dagli oneri derivanti da una perdita pecuniaria arrecata a terzi come danno patrimoniale, esclusi i casi di dolo (la colpa grave è invece compresa nella copertura assicurativa).

Nella Tabella 1 che segue sono indicati i compensi corrisposti ai membri del Collegio Sindacale nel corso dell'esercizio 2020/2021 secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A Schema 7-*bis* al Regolamento Emittenti.

* * *

SCHEMA 7-BIS: RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con per l'esercizio chiuso al 31 marzo 2020.
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/ di cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (²)	Partecipazione agli utili					
Marco Palmieri	Presidente AD	01/04/2020 - 31/03/2021	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2022	416.667	-	-	-	7.000	-	423.667	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				416.667	-	-	-	7.000	-	423.667	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				46.504	-	-	-	-	-	46.504	-	-
(III) Totale				463.171	-	-	-	7.000	-	470.171	-	-
Pierpaolo Palmieri	Amministratore Esecutivo	01/04/2020 - 31/03/2021	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2022	231.250	-	-	-	4.000	-	235.250	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				231.250	-	-	-	4.000	-	235.250	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				6.000	-	-	-	-	-	6.000	-	-
(III) Totale				237.250	-	-	-	4.000	-	241.250	-	-
Marcello Piccioli	Amministratore Esecutivo	01/04/2020 - 31/03/2021	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2022	126.000	-	-	-	3.000	-	129.000	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				126.000	-	-	-	3.000	-	129.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				6.000	-	-	-	-	4.000	10.000	-	-
(III) Totale				132.000	-	-	-	3.000	4.000	139.000	-	-
Roberto Trotta	Amministratore Esecutivo	01/04/2020 - 31/03/2021	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2022	-	-	-	-	3.000	157.190	160.190	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3	-	-	-	3.000	157.190	160.190	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				46.504	-	-	-	-	4.000	50.504	-	-

² Si segnala che, con riferimento all'esercizio 2020/2021, chiuso al 31 marzo 2021, Gli Amministratori Esecutivi hanno rinunciato ai compensi variabili sebbene i target di performance prefissati siano stati raggiunti.

³ Si segnala che l'Amministratore Esecutivo Roberto Trotta ha rinunciato per l'esercizio 2020/2021, al compenso di 5.000 Euro quale Amministratore della Società deliberato dall'Assemblea dei Soci il 25 luglio 2019.

(III) Totale				46.504	-	-	-	3.000	161.190	210.694	-	-
Paola Bonomo	LID	01/04/2020 - 31/03/2021	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2022	14.000	2.000	-	-	-	-	16.000	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14.000	2.000	-	-	-	-	16.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				14.000	2.000	-	-	-	-	16.000	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14.000	2.000	-	-	-	-	16.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				14.000	2.000	-	-	-	-	16.000	-	-
Barbara Falcomer	Amministratore indipendente	01/04/2020 - 31/03/2021	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2022	14.000	2.000	-	-	-	-	16.000	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14.000	2.000	-	-	-	-	16.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				14.000	2.000	-	-	-	-	16.000	-	-
Patrizia Lucia Maria Riva	Sindaco Effettivo- Presidente	01/04/2020 - 31/03/2021	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2022	24.000	-	-	-	-	-	24.000	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				24.000	-	-	-	-	-	24.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				24.000	-	-	-	-	-	24.000	-	-
Giuseppe Fredella	Sindaco Effettivo-	01/04/2020 - 31/03/2021	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2022	16.570	-	-	-	-	-	16.570	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.570	-	-	-	-	-	16.570	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				16.570	-	-	-	-	-	16.570	-	-
Pietro Michele Villa	Sindaco Effettivo- Presidente	01/04/2020 - 25/11/2020		11.131	-	-	-	-	-	11.131	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.131	-	-	-	-	-	11.131	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				11.131	-	-	-	-	-	11.131	-	-

Maria Stefania Sala	Sindaco Effettivo-	25/11/2020 - 31/03/2021	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2021	5.704						5.704		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5.704	-	-	-	-	-	5.704	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				5.704	-	-	-	-	-	5.704	-	-

Nei “**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.

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

Nella colonna “**Bonus e altri incentivi**” sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell’esercizio per obiettivi realizzati nell’esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle stock-option assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III). Si segnala che, con riferimento all’esercizio 2019/2020, chiuso al 31 marzo 2020, non sono stati pagati dalla Società compensi variabili ad Amministratori Esecutivi in quanto il livello minimo dei *target di performance* prefissati non è stato raggiunto.

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

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

Nella colonna “**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.

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

Nella colonna “**Fair value dei compensi equity**” è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

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

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

Tutti gli importi sono in migliaia di Euro.

TABELLA 2: Confronto delle variazioni degli ultimi due esercizi tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri del Consiglio e del Collegio Sindacale, dei risultati della Società e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti di Piquadro SpA.

Amministratori	Remunerazione totale aprile 2019- marzo 2020	Remunerazione totale aprile 2020- marzo 2021	Variazione in %
Marco Palmieri	559.000	470.171	-15,9%
Pierpaolo Palmieri	260.000	241.250	-7,2%
Marcello Piccioli	189.000	139.000	-26,5%
Roberto Trotta	233.500	210.691	-9,8%
Paola Bonomo	20.000	16.000	-20%
Barbara Falcomer	20.000	16.000	-20%
Catia Cesari	20.000	16.000	-20%
Sindaci	Remunerazione totale aprile 2019- marzo 2020	Remunerazione totale aprile 2020- marzo 2021	Variazione in %
Patrizia Maria Riva	21.659	24.000	+11%
Giuseppe Fredella	16.570	16.570	-
Maria Stefania Sala*		5.704	Non comparabili
Pietro Villa**	18.911	11.131	Non comparabili
Dipendenti	Remunerazione totale aprile 2019- marzo 2020	Remunerazione totale aprile 2019- marzo 2020	Variazione in %
Remunerazione media	27.267,41	22.428,83	-17,74%

*in carica dalla data del 25 Novembre 2020 in sostituzione del Dott. Pietro Villa dimissionario.

**in carica fino alla data del 25 Novembre 2020;

TABELLA 3: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

N/A - Alla data della presente Relazione non risulta in essere alcun piano di incentivazione su base azionaria.

3. INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Di seguito è riportata l'informativa sulle partecipazioni eventualmente detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e nelle società da questa controllate, secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A Schema 7-ter al Regolamento Emittenti.

In particolare è indicato, nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e cumulativamente per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riguardo a ciascuna società partecipata, il numero di azioni, distinto per categorie: *(i)* possedute alla fine dell'esercizio precedente; *(ii)* acquistate nel corso dell'esercizio di riferimento; *(iii)* vendute nel corso dell'esercizio di riferimento; *(iv)* possedute alla fine dell'esercizio di riferimento.

Al riguardo è precisato, altresì, il titolo del possesso e le modalità dello stesso.

Sono altresì inclusi *(i)* tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto nella Società le cariche di componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, di direttore generale o di Dirigente con Responsabilità Strategiche anche per una frazione di anno e *(ii)* i coniugi non legalmente separati e i figli minori.

Nella tabella che segue sono quindi riportate, in conformità ai criteri indicati al nuovo Schema 7-ter dell'Allegato 3A, al Regolamento Emittenti, le partecipazioni eventualmente detenute, sia nella Società che nelle altre società da questa controllate, direttamente, attraverso società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, da:

- (a) i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- (b) i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (c) i coniugi non legalmente separati e dai figli minori,

come risultano dal libro dei soci, da comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale da Dirigenti con Responsabilità Strategiche.* * *

SCHEMA 7- TER: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE
TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni vendute	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Marco Palmieri	Presidente AD ⁽¹⁾	Piquadro S.p.A.	31.909.407	-	-	31.909.407
Pierpaolo Palmieri	Amm. Esecutivo ⁽²⁾	Piquadro S.p.A.	2.276.801	-	-	2.276.801
Marcello Piccioli	Amm. Esecutivo	-	-	-	-	-
Roberto Trotta	Amm. Esecutivo	Piquadro S.p.A.	3.000	-	-	3.000

⁽¹⁾ Alla chiusura dell'esercizio 2020/2021, il Presidente del Consiglio e Amministratore Delegato di Piquadro S.p.A. Marco Palmieri possedeva una partecipazione pari al 93,34% del capitale sociale di Piquadro Holding S.p.A., attraverso Piquadro S.p.A., società da quest'ultimo interamente posseduta. Piquadro Holding S.p.A., a sua volta, possiede il 68,37% del capitale sociale di Piquadro S.p.A.

⁽²⁾ Alla chiusura dell'esercizio 2020/2021, l'Amministratore Esecutivo Pierpaolo Palmieri possedeva una partecipazione pari al 6,66% del capitale sociale di Piquadro Holding S.p.A. la quale, a sua volta, possiede il 68,37% del capitale sociale di Piquadro S.p.A.

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica

Numero dirigenti con responsabilità strategica ⁽³⁾	Società partecipata	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni vendute	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-

⁽³⁾ In data 23 luglio 2020, il Consiglio di Amministrazione ha identificato e confermato gli Amministratori Esecutivi quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche.