



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**

4 marzo 2024

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 (ove nominati) e dei componenti dell’organo di controllo della Società, tenuto conto del sistema di *governance* adottato dalla 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 componenti dell’organo di controllo e ai direttori generali ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche (ove nominati):
 - 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 (ove nominati), 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 dei componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione, tenuto conto del sistema di *governance* che sarà adottato dalla Società come *infra* meglio precisato.

Al riguardo si segnala preliminarmente che la Politica di Remunerazione, quale descritta nella presente Sezione I, è stata redatta sul presupposto che la prossima Assemblea degli azionisti, convocata in sede straordinaria, approvi il nuovo testo di Statuto sociale e quindi l’adozione del sistema di amministrazione e controllo cd. “monistico” di cui all’art. 2409-*sexiesdecies* c.c. in luogo di quello “tradizionale” e le ulteriori modifiche statutarie proposte.

La presente Politica di Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 4 marzo 2024, su conforme proposta del Comitato per la Remunerazione, modifica pertanto la politica di remunerazione approvata dall’Assemblea ordinaria del 18 aprile 2023 sia per tener conto delle previsioni del nuovo testo di Statuto sociale in relazione all’adozione del sistema di *governance* c.d. “monistico”, sia per inserire alcune precisazioni con particolare riferimento alla remunerazione variabile degli amministratori esecutivi anche al fine di allinearle al vigente assetto di deleghe.

Si precisa inoltre che all’interno della Sezione II della presente Relazione, essendo relativa all’esercizio 2023, permangono in ogni caso i riferimenti all’assetto di *governance* cd. tradizionale (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale, organi che rimarranno in carica fino a quando il nuovo sistema di *governance* non sarà efficace e quindi sino all’iscrizione al Registro Imprese della delibera dell’Assemblea straordinaria sopra richiamata). 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 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 I della Relazione, predisposta nell'esercizio 2023 è stata approvata con una maggioranza pari al 66,02% dei voti espressi dagli Azionisti partecipanti all'Assemblea del 18 aprile 2023, i quali non hanno espresso valutazioni riguardanti la Politica di Remunerazione, né in sede assembleare, né successivamente.

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 Comitato per il Controllo sulla Gestione.

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 Comitato per il Controllo sulla Gestione 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;
- predispone 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;
- predispone 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 CG, è composto da amministratori non esecutivi e indipendenti.

Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di:

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica di Remunerazione;
- presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare la concreta applicazione della Politica di Remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica di Remunerazione.

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 15 aprile 2021 e in carica alla data della presente Relazione è composto da tre Amministratori indipendenti e non esecutivi nelle persone di Rita Ciccone, 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 ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), c.c.;
- stabilisce, all'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione, uno specifico compenso aggiuntivo per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione;
- 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.

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.

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.

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.

1.4 Comitato per il Controllo sulla Gestione

Il Comitato per il Controllo sulla Gestione 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. 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 Comitato per il Controllo sulla Gestione. Eventuali incrementi o modifiche della remunerazione per gli amministratori investiti di particolari cariche, ove non stabiliti dalla presente Politica di Remunerazione, sono approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere preventivo del Comitato per le operazioni con parti correlate, sentito il parere del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

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 esecutivo Matteo Colaninno;
 - l'Amministratore Delegato 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 in conformità al Codice di Corporate Governance, è corrisposto un compenso aggiuntivo fisso in considerazione del maggior impegno richiesto. È riservata al Consiglio di Amministrazione la facoltà di attribuire eventualmente un compenso aggiuntivo fisso anche per i componenti di ulteriori comitati endoconsiliari costituiti in conformità alla normativa *pro tempore* applicabile o alle raccomandazioni del Codice CG, sempre tenendo conto del maggior impegno richiesto per lo svolgimento di dette funzioni.

Agli Amministratori indipendenti non è riconosciuto uno specifico corrispettivo, fatta eccezione per coloro che sono chiamati a partecipare ai comitati sopra indicati e per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione (cfr. successivo par. 5). 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 (fino ad un massimo del 30% dell’importo stabilito per il compenso fisso), 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 Comitato per il Controllo sulla Gestione, 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 obiettivi di sostenibilità (tenuto anche conto del Piano di decarbonizzazione) 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 nei limiti del 10% del parametro preso a riferimento.

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.

Sulla base del vigente assetto di deleghe, la corresponsione della componente variabile della remunerazione è prevista per il Presidente esecutivo e per l’Amministratore Delegato, ai medesimi termini e condizioni per quanto riguarda gli obiettivi di *performance* e l’incidenza della componente variabile rispetto alla remunerazione fissa annuale.

La componente variabile per tutti i predetti beneficiari può raggiungere dunque fino ad un massimo del 30% dell’importo stabilito per il compenso fisso nel suo complesso (inclusivo di tutti gli emolumenti per particolari cariche *ex art.* 2389, comma 3, c.c.).

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 degli amministratori esecutivi (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

L’Assemblea ordinaria stabilisce, all’atto della nomina del Consiglio di Amministrazione, uno specifico compenso aggiuntivo per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione determinato in ogni caso in misura fissa e in uguale misura capitaria, ma con un’apposita maggiorazione per il Presidente.

Inoltre, le spese sostenute dai componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

Agli stessi soggetti può essere riconosciuto un ulteriore compenso in qualità di componenti dell'Organismo di Vigilanza o di comitati endoconsiliari.

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 dai componenti degli organi di amministrazione e controllo) 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 2023, 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 Deloitte & Touche 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 14 aprile 2021 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.

Per l'Esercizio tale compenso è riconosciuto *pro quota* all'Amministratore Carlo Zanetti, essendo stato cooptato dal Consiglio di Amministrazione in data 1° settembre 2023 ai sensi dell'art. 2386 c.c.

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 15 aprile 2021, un compenso aggiuntivo pari a Euro 10.000 in considerazione del maggior impegno richiesto. Il Presidente del Comitato Controllo e Rischi riceve invece un emolumento pari a Euro 20.000.

La remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato **Roberto Colaninno**, come detto scomparso lo scorso 18 agosto 2023, era stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 15 aprile 2021, sentito il parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione.

L'emolumento di quest'ultimo – da riconoscere *pro rata temporis* con riferimento all'Esercizio sino alla relativa cessazione – 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 141.781,00, pari al 18% della componente fissa, la componente variabile della remunerazione spettante *pro rata temporis* al compianto Presidente e Amministratore Delegato Roberto Colaninno per l'Esercizio, considerata la cessazione della carica avvenuta in data 18 agosto 2023. Tale componente variabile è stata confermata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 4 marzo 2024.

La menzionata percentuale della componente fissa a titolo di emolumento variabile è stata determinata prendendo in considerazione i risultati a livello consolidato di Gruppo, ossia: l'EBITDA in progresso di c.a. il 9% rispetto alla chiusura di Esercizio 2022 e l'obiettivo di sostenibilità relativo all'adozione durante l'esercizio del Piano di decarbonizzazione 2024-2030 del Gruppo Piaggio comprensivo dei relativi *target* di sostenibilità e obiettivi, alcuni dei quali già traguardati nel 2023 e attestati nella Dichiarazione non Finanziaria 2023.

La componente di natura fissa e la componente di natura variabile rappresentano, rispettivamente, l'85,21% e il 14,79% della remunerazione totale, calcolate quale incidenza percentuale della somma dei compensi, rispettivamente, di natura fissa e di natura variabile, in rapporto alla remunerazione totale.

A seguito della scomparsa del cav. Roberto Colaninno, in data 1° settembre 2023 il Consiglio di Amministrazione ha nominato il dott. Matteo Colaninno e il dott. Michele Colaninno, rispettivamente, quali Presidente esecutivo e Amministratore Delegato della Società e in relazione a tali nomine ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere preventivo del Comitato per le operazioni con parti correlate nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, di riconoscere agli stessi un emolumento ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. e 18.2 dello Statuto. In particolare, gli emolumenti riconosciuti al Presidente esecutivo e all'Amministratore Delegato – *pro-rata temporis* sino alla decadenza dell'organo amministrativo fissata con l'Assemblea di approvazione del bilancio di esercizio 2023 – consistono in una componente fissa (pari a Euro 700.000,00 annui lordi per il Presidente esecutivo ed Euro 1.000.000,00 annui lordi per l'Amministratore Delegato) e in una componente variabile, tenuto conto di quanto già previsto dalla politica sulla remunerazione contenuta nella Sezione I della “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” approvata dall'Assemblea tenutasi in data 18 aprile 2023, con particolare riferimento ai criteri per la determinazione del compenso variabile per gli Amministratori esecutivi ivi confermati e richiamati.

Anche alla luce di quanto sopra, sono di seguito indicati i compensi riconosciuti al dott. Matteo Colaninno e al dott. Michele Colaninno nell'Esercizio.

Quanto all'attuale **Presidente esecutivo dott. Matteo Colaninno**, oltre ad Euro 40.000 annui lordi per la carica di Amministratore:

- (i) gli è stato riconosciuto - in ragione della precedente carica di Vice Presidente esecutivo mantenuta fino al 31 agosto 2023 e dunque *pro rata temporis* - un compenso aggiuntivo pari ad Euro 266.666,67 (essendo l'emolumento annuo lordo per tale carica, deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 aprile 2021 sentito il parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione, pari a Euro 100.000) e, in forza delle deleghe nell'ambito delle relazioni istituzionali a livello nazionale e internazionale al medesimo attribuite in data 28 ottobre 2022, un ulteriore emolumento *pro rata temporis* pari ad Euro 200.000,00 (essendo l'emolumento annuo lordo per tali deleghe, deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 ottobre 2022 su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere preventivo del Comitato per le operazioni con parti correlate nonché sentito il Collegio Sindacale, pari a Euro 300.000,00); inoltre
- (ii) tenuto conto della remunerazione come detto deliberata in data 1° settembre 2023 dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere preventivo del Comitato per le operazioni con parti correlate, sentito il parere del Collegio Sindacale – in relazione all'attuale carica di Presidente esecutivo della Società, il dott. Matteo Colaninno ha altresì percepito un compenso pari a Euro 233.333,33 (*pro rata temporis* a decorrere dal 1° settembre 2023, essendo l'emolumento annuo lordo pari a Euro 700.000,00),

il tutto, dunque, per complessivi Euro 540.000,00 lordi corrisposti nell'Esercizio in funzione dei *pro rata temporis* di cui sopra.

Al medesimo Presidente esecutivo, in linea con la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli azionisti del 18 aprile 2023, il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 4 marzo 2024, sentito il parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha riconosciuto anche una componente variabile della remunerazione per complessivi Euro 90.049,00 lordi, pari al 18% delle remunerazioni fisse *pro rata temporis*

di cui sopra, con esclusione del compenso per la carica di Amministratore (pari ad Euro 40.000).

La componente di natura fissa e la componente di natura variabile rappresentano, rispettivamente, l'85,71% e il 14,29% della remunerazione totale, calcolate quale incidenza percentuale della somma dei compensi, rispettivamente, di natura fissa e di natura variabile, in rapporto alla remunerazione totale.

Quanto all'attuale **Amministratore Delegato dott. Michele Colaninno**, si segnala che, oltre ad Euro 40.000 annui lordi per la carica di Amministratore:

- (iii) gli è stato riconosciuto - in ragione della precedente carica di Consigliere delegato mantenuta fino al 31 agosto 2023 e dunque *pro rata temporis* - un compenso aggiuntivo pari ad Euro 333.333,33 (essendo l'emolumento annuo lordo per tali deleghe, come incrementato dal Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2022 su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere preventivo del Comitato per le operazioni con parti correlate nonché sentito il Collegio Sindacale, pari a Euro 500.000, di cui Euro 200.000 annui a fronte delle deleghe ad operare nell'ambito delle attività del Gruppo e Euro 300.000 annui a fronte delle deleghe ricevute nell'ambito delle strategie di prodotto e *marketing*); inoltre
- (iv) tenuto conto della remunerazione come detto deliberata in data 1° settembre 2023 dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere preventivo del Comitato per le operazioni con parti correlate, sentito il parere del Collegio Sindacale – in relazione all'attuale carica di Amministratore Delegato della Società, il dott. Michele Colaninno ha altresì percepito un compenso pari a Euro 333.333,33 (*pro rata temporis* a decorrere dal 1° settembre 2023, essendo l'emolumento annuo lordo pari a Euro 1.000.000,00),

il tutto per complessivi Euro 706.666,66 lordi corrisposti nell'Esercizio in funzione dei *pro rata temporis* di cui sopra.

Al medesimo Amministratore Delegato, in linea con la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli azionisti del 18 aprile 2023, il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 4 marzo 2024, sentito il parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha riconosciuto anche una componente variabile della remunerazione per complessivi Euro 120.082,00 lordi, pari al 18% delle remunerazioni fisse *pro rata temporis* di cui sopra, con esclusione del compenso per la carica di Amministratore (pari ad Euro 40.000).

La componente di natura fissa e la componente di natura variabile rappresentano, rispettivamente, l'85,48% e il 14,52% della remunerazione totale, calcolate quale incidenza percentuale della somma dei compensi, rispettivamente, di natura fissa e di natura variabile, in rapporto alla remunerazione totale.

Le componenti variabili della remunerazione erogate al Presidente esecutivo e all'Amministratore Delegato come sopra hanno tenuto conto dei medesimi obiettivi considerati per la remunerazione variabile del compianto Presidente e Amministratore Delegato Roberto Colaninno (cfr. *supra*).

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 14 aprile 2021 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 2022 e 2023, 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.

	2021	2022	2023
<u>Remunerazione totale dei soggetti per i quali le informazioni sono fornite nominativamente</u>			
Roberto Colaninno	Euro 1.665.000	Euro 1.665.000	Euro 958.426,7
Matteo Colaninno	Euro 140.000	Euro 192.000	Euro 630.049,00
Michele Colaninno	Euro 440.000	Euro 690.000	Euro 826.748,66
Federica Savasi	Euro 40.000	Euro 40.000	Euro 40.000
Andrea Formica	Euro 50.000	Euro 50.000	Euro 50.000
Rita Ciccone	Euro 60.000	Euro 60.000	Euro 60.000
Graziano Gianmichele Visentin	Euro 70.000	Euro 70.000	Euro 70.000
Micaela Vescia	Euro 50.000	Euro 50.000	Euro 50.000
Patrizia Albano	Euro 40.000	Euro 40.000	Euro 40.000
Carlo Zanetti			Euro 13.369,86
Piera Vitali	Euro 75.000	Euro 75.000	Euro 75.000

Giovanni Barbara	Euro 65.000	Euro 65.000	Euro 65.000
Massimo Giaconia	Euro 40.000	Euro 40.000	Euro 40.000
<u>Risultati della Società</u>			
PFN	---- 476.987 €	---- 473.011 €	---- 490.193 €
<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 37.622	Euro 38.234	Euro 39.848

* * *

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 18 aprile 2023. La predetta Assemblea si è altresì espressa favorevolmente sulla Sezione II della Relazione, con delibera non vincolante approvata da una maggioranza pari al 67,19% dei voti espressi dagli azionisti partecipanti, 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 rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Roberto Colaninno	Presidente /AD	01/01/23 - 18/08/23	Approvazione bilancio 2023	816.645,70*		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			958.426,7		
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			816.645,70		141.781,00				958.426,7		
	(*inclusivo del <i>pro rata temporis</i> 40.000,00 per la carica di Amministratore)											
(II)	Compensi da controllate e collegate											
(III)	Totale			816.645,70						958.426,7		
Matteo Colaninno	Vice Presidente	01/01/23 - 31/08/23	Approvazione bilancio 2023	266.666,67		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			630.049,00		
	Presidente esecutivo	01/09/23 - 31/12/23	Approvazione bilancio 2023	233.333,33								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			540.000,00*						630.049,00		
	(*inclusivo dei 40.000,00 per la carica di Amministratore)											

						90.049,00							
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													
				540.000,00								630.049,00	
Michele Colaninno	Amm.tore con deleghe	01/01/22 - 31/12/22	Approvazione bilancio 2023	333.333,33									
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
	Amm.tore Delegato	01/09/23 - 31/12/23	Approvazione e bilancio 2023	333.333,33									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
				706.666,66*			120.082,00					826.748,66	
(*inclusivo dei 40.000,00 per la carica di Amministratore)													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													
				706.666,66								826.748,66	
Federica Savasi	Amm.tore	01/01/23 - 31/12/23	Approvazione bilancio 2023	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	01/01/23 - 31/12/23	Approvazione bilancio 2023	40.000	10.000 (Membro CR)							50.000	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
				40.000	10.000							50.000	
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													
				40.000	10.000							50.000	
Rita Ciccone	Amm.tore	01/01/23 - 31/12/23	Approvazione bilancio 2023	40.000	10.000 (Presidente CR)							60.000	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						

					10.000 (Membro CCRS)								
(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	01/01/23 - 31/12/23	Approvazione bilancio 2023	40.000	20.000 (Presidente CCRS) 10.000 (Membro CR)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				70.000		
(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		
Micaela Vescia	Amm.tore	01/01/23 - 31/12/23	Approvazione bilancio 2023	40.000	10.000 (Membro CCRS)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				50.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	10.000						50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				40.000							50.000		
Patrizia Albano	Amm.tore	01/01/23 - 31/12/23	Approvazione bilancio 2023	40.000		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				40.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000							40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				40.000							40.000		

Carlo Zanetti	Amm.tore	01/09/23 - 31/12/23	Approvazione bilancio 2023_	13.369,86					13.369,86		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.369,86					13.369,86		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				13.369,86					13.369,86		

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	01/01/2023-31/12/2023	Approvazione bilancio 2023	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	01/01/2023-31/12/2023	Approvazione bilancio 2023	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		
Massimo Giaconia	Sindaco Effettivo	01/01/2023-31/12/2023	Approvazione bilancio 2023	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 2023	-						-		
						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 2023	-						-		
						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 2023			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Colaninno Roberto	Presidente e Amministratore Delegato di Piaggio & C. S.p.A. (in carica sino al 18 agosto 2023)								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Delibera CdA Piaggio & C. S.p.A. 04/03/2024		141.781,00				375.000		
(II) Compensi da controllate e collegate									
Colaninno Matteo									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Delibera CdA Piaggio & C. S.p.A. 04/03/2024		90.049,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
Colaninno Michele	Amministratore Delegato						150.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Delibera CdA Piaggio & C. S.p.A. 04/03/2024		120.082,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			351.912,00				525.000		

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.

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE - 2022	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO - 2023
Colaninno Roberto	Presidente e Amministratore Delegato in carica sino al 18 agosto 2023	Piaggio & C. S.p.A.	0	250.000	0	250.000

Si informa che, successivamente alla chiusura dell'esercizio 2023, le predette n. 250.000 azioni della Società sono cadute in successione ereditaria in capo agli eredi legittimi del compianto Roberto Colaninno, Matteo Colaninno (Presidente esecutivo) e Michele Colaninno (Amministratore Delegato), in parti uguali. Conseguentemente, alla data della presente Relazione il Presidente esecutivo Matteo Colaninno detiene n. 125.000 azioni e l'Amministratore Delegato Michele Colaninno altrettante 125.000 azioni.