

# Relazione sulla Remunerazione 2020



Ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, in conformità all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2020.

Piteco S.p.A.

Sede Legale: Via Imbonati, 18 20159 - Milano

Sito: [www.pitecolab.it](http://www.pitecolab.it)

**INDICE**

	<b>Pagina</b>
INTRODUZIONE.....	3
1.    Sistema di governance e assetto organizzativo.....	4
SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2020.....	6
1.    Predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione: procedure, organi e soggetti coinvolti.....	6
2.    Finalità e principi della politica sulla remunerazione.....	7
3.    Struttura di dettaglio della Politica di Remunerazione.....	9
SEZIONE II – ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2019.....	16
1.    Parte Prima – Componenti della remunerazione.....	16
2.    Parte Seconda – Compensi corrisposti nell’esercizio 2019.....	19
3.    Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei Dirigenti.....	28

## INTRODUZIONE

La presente relazione (di seguito la “**Relazione**”) è stata redatta in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari, conformemente a quanto previsto all’articolo 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (“**TUF**”) e all’articolo 84-*quater* del Regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (e successive modifiche e integrazioni, il “**Regolamento Emittenti**”) e del relativo Allegato 3A, schemi nn. 7-*bis* e 7-*ter*, nonché in conformità alle raccomandazioni dettate dal Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”).

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 24 marzo 2020, è suddivisa in due sezioni.

La Sezione I illustra (i) i principi e le linee guida in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (gli “**Amministratori**”) e dei dirigenti con responsabilità strategiche di Piteco S.p.A. (la “**Società**” o “**Piteco**”, unitamente alle società controllate Juniper Payments, LLC e Myrios S.r.l. il “**Gruppo**”), per tali intendendosi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, secondo la definizione di cui all’Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**” o i “**Dirigenti**”), con riferimento almeno all’esercizio 2020 (la “**Politica di Remunerazione**”), e (ii) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica di Remunerazione.

La Sezione II illustra (i) in forma analitica e nominativa, i compensi corrisposti nell’esercizio 2019 ai componenti esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e ai membri del Collegio Sindacale, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e (ii) in forma analitica ed aggregata, i compensi corrisposti nell’esercizio 2018 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, da Piteco.

Le informazioni fornite nella presente Relazione sono riferite, salva diversa indicazione, al 24 marzo 2020, data della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Piteco.

La presente Relazione è resa disponibile al pubblico presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato IInfo all’indirizzo [www.linfo.it](http://www.linfo.it), presso la sede della Società e sul sito internet [www.pitecolab.it](http://www.pitecolab.it) (sezione “Investor relations” – “Assemblea degli Azionisti”) nei termini di legge.

## 1. Sistema di governance e assetto organizzativo

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 8 membri, nominati dall'Assemblea del 16 aprile 2018, in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2020. In data 11 marzo 2019 la Società ha ricevuto le dimissioni dalla carica di amministratore del Consigliere Gianni Camisa per motivi personali, per tanto l'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 ha nominato, in qualità di Consigliere indipendente, il Dott. Mauro Rossi, precedentemente già cooptato, ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile, dal Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2019.

Alla data della presente Relazione il Consiglio di amministrazione è composto come segue:

	<b>Presidente</b>	<b>Amministratore Delegato</b>	<b>Consiglieri non esecutivi</b>	<b>Amministratori indipendenti</b>
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	Marco Podini	Paolo Virenti	Riccardo Veneziani Andrea Guido Guillermaz Maria Luisa Podini	Annamaria Di Ruscio Francesco Mancini Mauro Rossi

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato Paolo Virenti quale Amministratore Delegato, conferendogli i necessari poteri per la gestione ordinaria della Società, mentre al Presidente, Marco Podini, spetta la rappresentanza legale della Società, nonché la rappresentanza istituzionale con particolari responsabilità nell'ambito dei rapporti con gli azionisti, le istituzioni, le autorità, i media, le relazioni esterne e, in collaborazione con l'Amministratore Delegato, nell'elaborazione di proposte relative ad operazioni straordinarie.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 10 maggio 2018, ha costituito tre Comitati Consiliari, che alla data della presente Relazione risultano composti come segue:

	<b>Comitato Controllo e Rischi</b>	<b>Comitato per la Remunerazione</b>	<b>Comitato Parti Correlate</b>
<b>Componenti</b>	Francesco Mancini (Presidente) Annamaria Di Ruscio	Annamaria Di Ruscio (Presidente) Francesco Mancini	Annamaria Di Ruscio Francesco Mancini Mauro Rossi

Il Collegio Sindacale della Società è composto da 5 membri, di cui 3 effettivi e 2 supplenti, nominati dall'Assemblea del 16 aprile 2018, e rimarrà in carica per tre esercizi, sino alla scadenza dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020.

Alla data della presente Relazione il Collegio Sindacale risulta composto come segue:

	<b>Sindaci effettivi</b>	<b>Sindaci supplenti</b>
<b>Collegio Sindacale</b>	Luigi Salandin (Presidente) Marcello Del Prete Fabio Luigi Mascherpa	Anna Postal Gianandrea Borghi

## **SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2020**

### **1. Predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione: procedure, organi e soggetti coinvolti**

La predisposizione, l'approvazione e l'attuazione della Politica di Remunerazione riferita ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche richiede il coinvolgimento e il contributo di organi e soggetti diversi a seconda dei destinatari a cui essa si rivolge e nello specifico:

- Assemblea degli Azionisti;
- Consiglio di Amministrazione;
- Comitato per la Remunerazione.

#### **Assemblea degli Azionisti**

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti: (i) definisce il compenso economico dei componenti del Consiglio di Amministrazione – il compenso viene stabilito all'atto della nomina dei Consiglieri e ha validità per l'intero periodo di carica; (ii) definisce il compenso economico dei componenti del Collegio Sindacale – il compenso viene stabilito all'atto della nomina dei Sindaci e ha validità per l'intero periodo di carica; (iii) delibera in senso favorevole o contrario (votazione non vincolante) sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione prevista dall'art. 123-ter comma 3 del TUF, relativa alla politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo; e (iv) approva i piani di incentivazione per gli Amministratori e i dipendenti.

In data 16 aprile 2018 l'Assemblea degli Azionisti ha determinato, per il periodo di carica del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i seguenti compensi annui individuali:

- Euro 5.000, per i componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre alle spese vive sostenute per l'espletamento dell'incarico, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di attribuire eventuali ulteriori compensi agli Amministratori investiti di particolari incarichi ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile;
- Euro 22.500 per il Presidente del Collegio Sindacale oltre a gettone di presenza pari 250 Euro per ogni partecipazione consiliare;
- Euro 15.000 per i membri effettivi del Collegio Sindacale oltre a gettone di presenza pari 250 Euro per ogni partecipazione consiliare;

### **Consiglio di Amministrazione**

In materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di attribuire ulteriori compensi agli Amministratori investiti di particolari incarichi ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile. Ha, inoltre, istituito il Comitato per la Remunerazione, tenendo conto che almeno uno dei componenti del Comitato possedesse adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive. Il Consiglio di Amministrazione, sulla base della proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione, definisce la politica generale per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dà attuazione ai piani di incentivazione approvati dall'Assemblea degli Azionisti.

### **Comitato per la Remunerazione**

Il Comitato per la Remunerazione valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia. Tale Comitato, inoltre, presenta proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche o funzioni nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, valuta la possibilità di istituire sistemi di incentivazione di lungo termine per gli Amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance. Il Comitato per la Remunerazione, inoltre, esamina preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

Nella riunione del 4 marzo 2020 il comitato ha esaminato ed espresso il proprio parere in merito (i) al sistema di incentivazione a breve e a medio- lungo termine per l'amministratore delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche; e (ii) alla Relazione sulla Remunerazione da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

## **2. Finalità e principi della politica sulla remunerazione**

La Politica di Remunerazione di Piteco è finalizzata a:

- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società;

- riconoscere il merito professionale nonché l'integrità dei comportamenti;
- garantire condizioni di equità all'interno dell'organizzazione e di competitività rispetto ad altre realtà aziendali di settori comparabili per business e dimensione;
- allineare gli interessi del management al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore a medio-lungo termine per gli azionisti e al raggiungimento di predeterminati risultati economici, attraverso l'uso delle componenti variabili.

Nella definizione della Politica di Remunerazione il Consiglio di Amministrazione applica pertanto i seguenti criteri:

- Remunerazioni coerenti con le responsabilità assegnate e le attività gestite:
  - i compensi dei Consiglieri che ricoprono particolari cariche ovvero i componenti dei Comitati Consiliari, sono stati definiti considerando responsabilità / deleghe assegnate nonché livello di operatività e l'intensità di lavoro richiesto; le retribuzioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono altresì definite ed aggiornate sulla base della complessità dell'attività gestita, nonché sul livello di copertura della posizione organizzativa assegnata;
  - la componente fissa delle remunerazioni, non sottoposta a condizioni di *performance* per l'erogazione è inoltre tale da compensare l'attività gestita anche qualora la componente variabile, laddove prevista, non fosse erogata;
- Collegamento tra retribuzione variabile e *performance* aziendali:
  - la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore e delle caratteristiche dell'attività in cui essa opera;
  - il sistema di incentivazione variabile prevede un meccanismo di accesso che annulla o riduce significativamente il premio erogabile nel caso di risultati della Società non in linea con le previsioni;
  - gli obiettivi assegnati sono predeterminati, misurabili e di tipo economico-finanziario, operativi e/o di produttività collegati alla performance della Società e alla realizzazione del piano industriale della Società;
  - previsione di limiti massimi per la componente variabile;
- Riconoscimento di crescite salariali per merito nel rispetto dell'integrità comportamentale:



- i risultati individuali ottenuti e i comportamenti tenuti per il loro raggiungimento vengono periodicamente misurati al fine di valutare eventuali crescite salariali o, nel caso di ottenimento di prestazioni eccezionali su iniziative straordinarie e strategiche, premi ad hoc;
- viene altresì verificata e valutata l'integrità dei comportamenti.

### 3. Struttura di dettaglio della Politica di Remunerazione

La struttura della Politica di Remunerazione per l'anno 2020, descritta di seguito nel dettaglio, riflette le determinazioni assunte in materia di remunerazione dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'attuale esercizio.

Il pacchetto retributivo si articola nelle seguenti componenti:

- componente fissa: che deve ricompensare le responsabilità affidate, l'esperienza e le competenze distintive possedute e allineata alle prassi retributive di aziende selezionate comparabili a Piteco;
- componente variabile annuale: che deve garantire un collegamento diretto tra remunerazione e risultati di *performance* ed è finalizzata a premiare il raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali;
- componente variabile di medio-lungo periodo: che assicura la crescita di valore dell'impresa e il conseguimento di risultati sostenibili nel tempo, la fidelizzazione delle risorse chiave e l'allineamento degli obiettivi del management con quelli degli Azionisti.
- benefit: intesi come forme non monetarie complementari alle altre componenti della remunerazione rispondono a molteplici esigenze quali *welfare* e miglioramento della qualità della vita.

Si precisa, inoltre, che al fine di allineare gli interessi del management al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore nel medio-lungo per gli azionisti è stato predisposto un piano triennale, collegato al piano industriale 2020 – 2022 di Gruppo, che prevede due componenti:

- una retention fee, con l'obiettivo di incentivare la permanenza in azienda del manager per l'intera durata del piano industriale sopra menzionato, la cui liquidazione avverrà al termine del piano, a

condizione che il manager sia in azienda e che sia stato ottenuto almeno il 30% della crescita del valore assoluto dell' Ebitda prevista dal piano medesimo<sup>1</sup>

- una performances fee con l'obiettivo di incentivare e premiare l'ottenimento dei risultati previsti dal piano sopra menzionato, la cui liquidazione avverrà al termine del piano, a condizione che il manager sia in azienda e che sia stato ottenuto almeno il 70% della crescita del valore dell'Ebitda prevista dal piano medesimo; l'importo esatto da liquidare sarà determinato in misura proporzionale rispetto al risultato ottenuto con un limite massimo pari al 130%<sup>2</sup>

Quanto sopra si applica ai Dirigenti attualmente in forza in azienda e per quanto concerne la performances fee al Presidente del Consiglio. Si precisa inoltre che le risorse incentivate con il piano a medio lungo presenti in Consiglio D'amministrazione avranno come obiettivo di riferimento l'Ebitda di gruppo a differenza delle altre risorse che avranno come obiettivo di riferimento l'Ebitda della sola PITECO S.p.A.

---

<sup>1</sup> Per maggiore chiarezza di seguito si esplicita il calcolo utile alla determinazione del valore da liquidare oltre che se liquidabile:

$$X = \text{Ebitda azienda/gruppo piano ind. 2022}$$

$$Y = \text{Ebitda azienda/gruppo 2019}$$

$$R = \text{Ebitda risultato 2022}$$

$$Z = X - Y$$

$$O = R - Y$$

se il valore di  $O$  è maggiore o uguale del 30% del valore di  $Z$ , fatte salve le altre condizioni, la retention fee viene liquidata

<sup>2</sup> stessa formula precedente solo che si applica se il valore di  $O$  è maggiore o uguale del 70% del valore di  $Z$ , fatte salve le altre condizioni, la retention fee viene liquidata in misura proporzionale con un cap al 130%

### 3.1 **Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione**

La remunerazione dei singoli Consiglieri di Amministrazione, non investiti di particolari cariche, poteri o funzioni, è composta da:

- il compenso fisso lordo annuale, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina, percepito in qualità di membro del Consiglio e pari a Euro 5.000, oltre alle spese vive sostenute per l'espletamento dell'incarico;
- il compenso, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, per la partecipazione ai Comitati Consiliari. Tale compenso è commisurato alle responsabilità e all'impegno richiesto per l'espletamento delle attività proprie di ciascun Comitato.

Inoltre, il Comitato Remunerazione ritiene opportuno che l'Assemblea degli Azionisti determini in misura pari a Euro 85.000 l'importo complessivo da destinare alla parte fissa della remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, con facoltà per il Consiglio di Amministrazione di stabilire la remunerazione prevista per i singoli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389 Cod. Civ. (l'“**Importo Complessivo**”).

#### **Remunerazione dei componenti dei Comitati Consiliari**

I membri del Comitato Remunerazione ricevono un compenso pari a Euro 500 quale gettone di presenza per ciascuna seduta del Comitato Consiliare.

Ciascun membro del Comitato Parti Correlate riceve un compenso annuo pari a Euro 1.500.

Ciascun membro del Comitato Controllo e Rischi riceve un compenso annuo pari a Euro 3.000.

Il trattamento retributivo spettante per la partecipazione ai Comitati Consiliari è stato deliberato nella riunione del 10 maggio 2018 dal Consiglio di Amministrazione considerando:

- le responsabilità assegnate nonché il livello di operatività e l'intensità di lavoro richiesto ai Comitati Consiliari;
- la specificità di ruolo del Comitato Controllo e Rischi.

#### **Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Il pacchetto retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione prevede un compenso fisso lordo annuale, stabilito dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina, pari a Euro 5.000 al quale si

aggiunge un compenso variabile, legato al raggiungimento di obiettivi di medio e lungo termine, assegnato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 marzo 2020, così definito:

- Performances fee di Euro 45.000 liquidabile all'approvazione bilancio 2022, condizionata al mantenimento del ruolo ed al raggiungimento di una crescita dell'EBITDA di Gruppo almeno pari al 70% di quanto previsto dal piano industriale 2020 – 2022 (vedi nota piede pagina 10)

Il Comitato remunerazioni rileva che il trattamento retributivo spettante al Presidente potrebbe essere meglio adeguato alle responsabilità e ai compiti attribuitigli, sempre nel rispetto dell'Importo Complessivo.

### **Remunerazione dell'Amministratore Delegato**

L'amministratore Delegato è anche dipendente della Società con qualifica dirigenziale. Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato è dunque composto dal compenso percepito in qualità di Amministratore della Società e dalla retribuzione attribuitagli in quanto dirigente – e nello specifico prevede:

- un compenso fisso lordo annuale, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti, percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione e pari a Euro 5.000;
- un compenso fisso annuo lordo per il ruolo di dirigente, le cui relative mansioni sono svolte anche nell'ambito del mandato ricevuto in qualità di Amministratore Delegato, pari a Euro 150.000, che si aggiunge all'importo sopra indicato;
- un compenso variabile annuo, legato al raggiungimento di obiettivi di breve termine, assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, con un cap pari a Euro 105.000 e un floor pari a Euro 59.500. L'EBITDA previsto dal piano industriale dell'azienda per l'anno 2020 è l'obiettivo da raggiungere per la determinazione di questa componente variabile del pacchetto retributivo. La liquidazione avviene al raggiungimento minimo degli obiettivi (85%) al di sotto del quale il compenso non viene erogato; al superamento di tale soglia minima il compenso potrà variare linearmente tra l'85% e il 150% del valore economico a target. Il 150% del valore economico a target rappresenta un tetto massimo (cap) al di sopra del quale, anche in presenza di over-performance della Società e del Dirigente, non è previsto alcun ulteriore incremento dell'importo spettante.

- un compenso variabile, legato al raggiungimento di obiettivi di medio e lungo termine, assegnato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 marzo 2020, così definito:
  - una retention fee di Euro 45.000 liquidabile all'approvazione bilancio 2022, condizionata alla presenza in azienda del manager ed al raggiungimento di una crescita dell'ebitda di gruppo almeno pari al 30% di quanto previsto dal piano industriale 2020 – 2022 (vedi nota piede pagina 10)
  - una performances fee di Euro 45.000 liquidabile all'approvazione bilancio 2022, condizionata al raggiungimento di una crescita dell'ebitda di gruppo almeno pari al 70% di quanto previsto dal piano industriale 2020 – 2022 con una liquidazione proporzionale al risultato ottenuto e un cap pari al 130%. (vedi nota piede pagina 10)

Il trattamento retributivo spettante all'Amministratore Delegato sopra descritto è stato stabilito considerando:

- le responsabilità e le deleghe a lui attribuite.

### **Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Nell'ambito organizzativo della Società sono riconosciute come strategiche le posizioni organizzative con un significativo impatto sull'andamento del Gruppo e che, per una corretta gestione, richiedono al titolare una elevata conoscenza ed esperienza professionale, una significativa autonomia gestionale e una visione strategica su un orizzonte temporale di medio-lungo termine.

In Piteco sono presenti 5 posizioni organizzative con responsabilità strategiche, coperte da 5 titolari di cui 2, Riccardo Veneziani e Andrea Guido Guillermaz, sono anche membri del Consiglio d'Amministrazione

I pacchetti retributivi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevedono:

- un importo fisso lordo annuale, determinato:
  - in base al ruolo e alle responsabilità assegnate considerando i livelli retributivi medi applicati, per ruoli di comparabile complessità, da aziende nazionali confrontabili per dimensioni;
  - in base alla specializzazione professionale e alle competenze tecniche e manageriali richieste e possedute dal titolare;

- una componente variabile di breve termine correlata ad obiettivi individuali di tipo economico-finanziario, operativi e/o di produttività collegati alla *performance* della Società e alla realizzazione del piano industriale della Società.
- un compenso variabile annuo, collegato al raggiungimento di obiettivi di medio e lungo termine, assegnato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 marzo 2020, così definito:
  - una retention fee, liquidabile all'approvazione bilancio 2022, condizionata alla presenza in azienda del manager ed al raggiungimento di una crescita dell'EBITDA (a livello di gruppo per i due membri del Consiglio di Amministrazione, della sola PITECO S.p.A. per gli altri tre manager della stessa) almeno pari al 30% di quanto previsto dal piano industriale 2020 – 2022; l'importo stabilito per la retention fee è di 45.000 euro per i due membri del Consiglio d'Amministrazione e di 30.000 euro per gli altri tre dirigenti (vedi nota piede pagina 10)
  - una performances fee liquidabile all'approvazione bilancio 2022, condizionata al raggiungimento di una crescita dell'EBITDA (a livello di gruppo per Riccardo Veneziani e Andrea Guido Guillermaz, della sola PITECO S.p.A. per gli altri tre manager della stessa) almeno pari al 70% di quanto previsto dal piano industriale 2020 – 2022 con una liquidazione proporzionale al risultato ottenuto e un cap pari al 130%; l'importo stabilito della performances fee è di 45.000 euro per i due membri del Consiglio d'Amministrazione e di 30.000 euro per gli altri tre dirigenti. (vedi nota piede pagina 10)

In coerenza con quanto previsto per l'Amministratore Delegato, il compenso variabile di breve periodo prevede un raggiungimento minimo degli obiettivi (85%) al di sotto del quale il compenso non viene erogato; al superamento di tale soglia minima il compenso potrà variare linearmente tra l'85% e il 150% del valore economico a *target*. Il 150% del valore economico a *target* rappresenta un tetto massimo (*cap*) al di sopra del quale, anche in presenza di over-performance della Società e del Dirigente, non è previsto alcun ulteriore incremento dell'importo spettante.

### 3.2 **Benefici non monetari**

Ai membri del Consiglio di Amministrazione sono riconosciuti, come benefici non monetari:

- Assicurazione per la responsabilità civile Amministratori, Sindaci e Dirigenti.

All'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono invece riconosciuti i seguenti benefici non monetari:

- polizze assicurative (infortuni professionali e extra-professionali; invalidità permanente da malattia e vita);
- copertura sanitaria integrativa;
- autovettura ad uso promiscuo e utilizzo della *fuel card*.

### 3.3 *Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro*

Per i Consiglieri di Amministrazione non esecutivi, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per i Dirigenti non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o accordi che prevedano indennità in caso di cessazione dalla carica.

In assenza di specifici accordi:

- ai Consiglieri di Amministrazione non esecutivi e al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato non sono riconosciute indennità;
- ai Dirigenti così come all'Amministratore Delegato in quanto legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, è riconosciuta un'indennità pari al massimo delle competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

Inoltre, a protezione dell'interesse aziendale, l'Amministratore Delegato, il CFO Riccardo Veneziani e il Direttore commerciale Andrea Guido Guillermaz sono assoggettati ad un patto di non concorrenza da applicarsi alla scadenza del mandato, secondo quanto previsto dal patto parasociale relativo alla governance degli assetti proprietari di Piteco (l'estratto con le informazioni essenziali del patto parasociale, cui si rimanda, è pubblicato sul sito della Società [ww.pitecolab.it](http://ww.pitecolab.it) – sezione Investor Relations / Info per gli Azionisti). Nello specifico il patto di non concorrenza prevede di non svolgere, per il periodo di 24 mesi dalla cessazione dell'incarico, attività in concorrenza con le attività svolte da Piteco e a non assumere o detenere, direttamente o indirettamente, partecipazioni o interessenze in società concorrenti e a non sollecitare o offrire, direttamente o indirettamente, lavoro ai dipendenti, agenti, collaboratori e/o consulenti di Piteco o di tutte le società, consorzi, associazioni, imprese, joint-venture e simili, nazionali o estere, nelle quali Piteco acquisti o detenga una partecipazione sociale, interessenza, diritto di opzione che non sia di natura meramente finanziaria.

## SEZIONE II – ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2019

Nella presente sezione sono nominativamente illustrate le voci che compongono i compensi corrisposti - a qualsiasi titolo e in qualunque forma, in coerenza con la Politica di Remunerazione della Società - nell'esercizio 2019 a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei componenti del Collegio Sindacale; per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche le medesime informazioni sono fornite a livello aggregato.

La Sezione II riporta, altresì, la tabella prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti indicativa delle partecipazioni detenute, nella Società e nelle società controllate, da Amministratori, Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli interessati.

### 1. Parte Prima – Componenti della remunerazione

#### Organi di amministrazione e controllo

In data 16 aprile 2018 l'Assemblea degli Azionisti ha determinato, per il periodo di carica del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i seguenti compensi annui individuali:

- Euro 5.000, per i componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre alle spese vive sostenute per l'espletamento dell'incarico, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di attribuire eventuali ulteriori compensi agli Amministratori investiti di particolari incarichi ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile;
- Euro 22.500 per il Presidente del Collegio Sindacale oltre a gettone di presenza pari a 250 Euro per ogni partecipazione consiliare;
- Euro 15.000 per i membri effettivi del Collegio Sindacale oltre a gettone di presenza pari a 250 Euro per ogni partecipazione consiliare;

In data 10 maggio 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire i seguenti compensi agli Amministratori investiti di particolari incarichi:

- compenso pari a Euro 500 quale gettone di presenza ai componenti del Comitato Remunerazione per ciascuna seduta del Comitato;
- compenso annuo pari a Euro 1.500 per ciascun membro del Comitato Parti Correlate;



- compenso annuo pari a Euro 3.000 per ciascun membro del Comitato Controllo e Rischi;

### **Amministratore Delegato**

La retribuzione dell'Amministratore Delegato prevede:

- un compenso fisso lordo annuale, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti, percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione e pari a Euro 5.000;
- un compenso fisso per il ruolo di dirigente pari a Euro 150.000 annui lordi, che si aggiunge all'importo sopra indicato;
- un compenso variabile annuo, legato al raggiungimento di obiettivi di breve termine, assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, con un valore base pari a Euro 70.000, un *cap* pari a Euro 105.000 e un *floor* pari a Euro 59.500.

La remunerazione di competenza per il 2019 dell'Amministratore Delegato è stata composta da:

- un importo fisso lordo annuale pari a Euro 5.000;
- un importo fisso lordo annuale pari a Euro 151.562,29;
- un compenso variabile pari a Euro 71.920,20 euro a fronte di un raggiungimento del 102,74% degli obiettivi a lui assegnati dal Consiglio di Amministrazione.

### **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

La retribuzione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede:

- un importo fisso lordo annuale determinato:
  - in base al ruolo e alle responsabilità assegnate considerando i livelli retributivi medi applicati, per ruoli di comparabile complessità, da aziende nazionali confrontabili per dimensioni;
  - in base alla specializzazione professionale e alle competenze tecniche e manageriali richieste e possedute dal titolare;
- una componente variabile di breve termine correlata ad obiettivi individuali di tipo economico-finanziario, operativi e/o di produttività collegati alla performance del Gruppo e alla realizzazione del piano industriale del Gruppo, che prevede un raggiungimento minimo degli obiettivi (85%) al di sotto del quale il compenso non viene erogato; al superamento di tale soglia minima il compenso potrà variare linearmente tra l'85% e il 150% del valore economico a target.

*23 marzo 2020*

Nel 2019, a titolo di componente fissa, sono stati corrisposti ai Dirigenti complessivamente 523.318,33 Euro – il totale della componente variabile della remunerazione ammonta complessivamente a 174.663,74 Euro, a fronte di un raggiungimento medio degli obiettivi assegnati pari al 102,74%.

Si segnala, infine, che non vi sono in essere accordi tra la Società e i componenti del Consiglio di Amministrazione nonché i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che prevedano indennità in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

## 2. Parte Seconda – Compensi corrisposti nell’esercizio 2019

Di seguito vengono riportati i compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell’esercizio 2019 (i valori sono riportati in Euro).

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					
Marco Podini	Presidente del CdA	Dal 1.01.19 al 31.12.19	31.12.2020	5.000,00				12.000,00 (vedi 3.2, polizza che copre tutto il consiglio)		17.000,00		
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate				4.000,00						4.000,00		
Totale				9.000,00				12.000,00		21.000,00		
Paolo Virenti	Amministratore Delegato	Dal 1.01.19 al 31.12.19	31.12.2020	5.000,00 151.562,29 (Compenso come Dirigente)		71.920,20		11.967,00 (premio complessivo per tutti i dirigenti strategici) 3.748,00 3.831,50 (vedi 3.2)		247.819,20		
Compensi nella società che redige il bilancio												

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					
Compensi da controllate e collegate				4.000,00						4.000,00		
Totale				160.562,29		72.142,86		19.566,00		252.271,15		
Riccardo Veneziani	Consigliere	Dal 1.01.19 al 31.12.19	31.12.2020	5.000,00				(vedi 3.2)		5.000,00		
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate				4.000,00						4.000,00		
Totale				9.000,00						9.000,00		
Andrea Guillermaz	Consigliere	Dal 1.01.19 al 31.12.19	31.12.2020	5.000,00				(vedi 3.2)		5.000,00		
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate												
Totale				5.000,00				[•]		5.000,00		
Maria Luisa Podini	Consigliere	Dal 1.01.19 al 31.12.19	31.12.2020	5.000,00				(vedi 3.2)		5.000,00		

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					
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate												
Totale				5.000,00				[•]		5.000,00		
Mancini Francesco	Consigliere	Dal 01.01. 19 al 31.12.19	31.12.2020	5.000,00	8.283,60			(vedi 3.2)		13.283,60		
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate												
Totale				5.000,00	8.283,60					13.283,60		
Annamaria Di Ruscio	Consigliere	Dal 1.01.19 al 31.12.19	31.12.2020	5.000,00	7.000,00			(vedi 3.2)		12.000,00		
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate												
Totale				5.000,00	7.000,00					12.000,00		

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					
Mauro Rossi	Consigliere	Dal 11.03.19 al 31.12.19	31.12.2020	4.046,00	1.154,00			(vedi 3.2)		5.200,00		
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate												
Totale				4.046,00	1.154,00					5.200,00		
Gianni Camisa	Consigliere	Dal 01.01.19 al 28.02.19	28.02.2019	808,22	0			(vedi 3.2)		808,22		
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate												
Totale				808,22	0					808,22		

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					
Luigi Salandin	Presidente del Collegio Sindacale	Dal 1.01.19 al 31.12.19	31.12.2020	33.990,40				(vedi 3.2)		33.990,40		
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate												
Totale				33.940,40				[●]		33.990,40		
Marcello Del Prete	Sindaco Effettivo	Dal 1.01.19 al 31.12.19	31.12.2020	21.320,00				(vedi 3.2)		21.320,00		
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate												
Totale				21.320,00				[●]		21.320,00		
Fabio Mascherpa	Sindaco Effettivo	Dal 1.01.19 al 31.12.19	31.12.2020	21.135,61				(vedi 3.2)		21.135,61		
Compensi nella società che redige il bilancio												

23 marzo 2020

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					
Compensi da controllate e collegate												
Totale				21.135,61				[•]		21.135,61		



Numero Dirigenti con Responsabilità Strategiche	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					
5	Dal 1.01.19 al 31.12.19		523.318,33		174.663,74		11.967,00 (pol.assicurativa) 18.740,00 (copertura sanitaria) 15.176 (Fringe benefit)		731.898,07		
Compensi nella società che redige il bilancio											
Compensi da controllate e collegate											
Totale			523.318,33		174.663,74		45.883,00		731.898,07		

Di seguito vengono riportati i compensi corrisposti a titolo di incentivo all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2019 (i valori sono riportati in Euro).

Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Paolo Virenti	Amministratore e Delegato	Cda approvazione budget 2019	70.000,00 / 71.920,20						
Compensi nella società che redige il bilancio			70.000,00 / 71.920,20						
Compensi da controllate e collegate									
Totale			70.000,00 / 71.920,20						

Numero dei Dirigenti	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
		Erogabile/Erogato	Differit o	Periodo di differimento	Non più eroga bili	Erogabile/Eroga ti	Ancora Differiti	
5	Cda approv. 2019	170.000,00 / 174.663,74						
Compensi nella società che redige il bilancio		170.000,00 / 174.663,74						
Compensi da controllate e collegate								
Totale		170.000,00 / 174.663,74						

### 3. Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei Dirigenti

Di seguito sono riportate le informazioni relative alle partecipazioni detenute nelle società del Gruppo dai componenti degli organi di amministrazione e controllo.

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Paolo Virenti	Amministratore Delegato	Piteco S.p.A.	518.334			345.556

Di seguito sono riportate le informazioni relative alle partecipazioni detenute nelle società del Gruppo dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
2	Piteco S.p.A.	1.036.668			691.112