

Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti



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 23 marzo 2022.

Piteco S.p.A.

Sede Legale: Via Imbonati, 18 20159 - Milano

Sito: www.pitecolab.it

INDICE

	Pagina
INTRODUZIONE.....	1
1. Sistema di <i>governance</i> e assetto organizzativo.....	2
SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2021	4
1. Predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione: procedure, organi e soggetti coinvolti.....	4
2. Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti della Società e del Gruppo	5
3. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione	6
4. Finalità e principi della politica sulla remunerazione	6
5. Struttura di dettaglio della Politica di Remunerazione	8
6. Indicazione di eventuali politiche retributive di altre società utilizzate come riferimento nella definizione della Politica di Remunerazione, e in caso positivo, dei criteri utilizzati per la scelta e l’indicazione di tali società	14
7. Elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.	14
8. Compensi dei componenti del Collegio Sindacale	15
SEZIONE II – ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021	16
1. Parte Prima – Componenti della remunerazione	16
2. Parte Seconda – Compensi corrisposti nell’esercizio 2021	21
3. Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei Dirigenti.....	32

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 *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A..

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2022, 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, Myrios S.r.l. e RAD Informatica 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, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa secondo la definizione di cui allo IAS 24, paragrafo 9, richiamato dall’Appendice 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 2022 (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 2021 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 2021 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 23 marzo 2022, 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, presso la sede della Società e sul sito internet 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 29 aprile 2021, in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

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

	Presidente	Amministratore Delegato	Consiglieri non esecutivi	Amministratori indipendenti
Consiglio di Amministrazione	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 le istituzioni, le autorità, le relazioni esterne e, in collaborazione con l'Amministratore Delegato, nell'elaborazione di proposte relative ad operazioni straordinarie.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 29 aprile 2021, in continuità con il passato, ha costituito tre Comitati Consiliari, che alla data della presente Relazione risultano composti come segue:

	Comitato Controllo e Rischi	Comitato per la Remunerazione	Comitato Parti Correlate
Componenti	Francesco Mancini (Presidente) Annamaria Di Ruscio Mauro Rossi	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 29 aprile 2021, e rimarrà in carica per tre esercizi, sino alla scadenza dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023.

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

	Sindaci effettivi	Sindaci supplenti
Collegio Sindacale	Luigi Salandin (Presidente) Fabio Luigi Mascherpa Maria Carla Bottini	Luigi Rabuini Anna Postal

SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2021

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 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 29 aprile 2021 l'Assemblea degli Azionisti ha determinato, per il periodo di carica del Consiglio di Amministrazione, l'importo di: (i) Euro 50.000 annui lordi a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione; (ii) Euro 5.000 annui lordi oltre alle spese vive sostenute per l'espletamento dell'incarico, a favore di ciascuno dei consiglieri con facoltà per il Consiglio di Amministrazione di stabilire la remunerazione per i consiglieri investiti di particolari responsabilità.

In data 29 aprile 2021 l'Assemblea degli Azionisti ha determinato per il periodo di carica del Collegio Sindacale i seguenti compensi annui individuali:

- Euro 22.500 lordi per il Presidente del Collegio Sindacale oltre a gettone di presenza pari 250 Euro per ogni partecipazione consiliare;
- Euro 15.000 lordi 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 esprime 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.

Al fine di prevenire ed evitare eventuali conflitti di interesse, il Comitato per la Remunerazione sovrintende alle attività del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione, e nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Nella riunione del 9 marzo 2022 il comitato ha confermato 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. Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti della Società e del Gruppo

La Politica di Remunerazione persegue le medesime logiche applicate a tutta la popolazione aziendale, al fine di attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire

alla definizione della strategia di crescita della Società e al rafforzamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società.

La definizione della remunerazione dei dipendenti di Piteco e del Gruppo considera numerosi criteri, tra cui:

- la specializzazione professionale;
- il ruolo organizzativo ricoperto; e
- responsabilità assegnate.

3. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

4. Finalità e principi della politica sulla remunerazione

Coerentemente con la Politica di Remunerazione adottata per il 2021, la Politica di Remunerazione di Piteco, avente durata annuale, 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.

La Società, dopo approfondite valutazioni, non ha ritenuto necessario apportare cambiamenti significativi alla Politica di Remunerazione di cui alla Sezione I della presente Relazione rispetto alla politica di remunerazione adottata per il 2021, in quanto la stessa è stata ritenuta in linea con gli obiettivi che la Società intende perseguire in un'ottica di medio e lungo termine.

Si segnala che la Politica di Remunerazione predisposta nell'esercizio 2021 e relativa a detto esercizio è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2021 con il 99,98% dei voti favorevoli degli Azionisti partecipanti alla predetta Assemblea, i quali peraltro non hanno espresso valutazioni riguardanti la Politica di Remunerazione, né in sede assembleare, né successivamente.

5. Struttura di dettaglio della Politica di Remunerazione

La struttura della Politica di Remunerazione per l'anno 2022, 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 in vigore il piano triennale attivato nel 2020 con termine nel 2022, 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 medesimo¹

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

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

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

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

$$Z = X - Y$$

- 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%²

Quanto sopra si applica ai Dirigenti strategici attualmente in forza in azienda e, relativamente alla sola componente di *performances fee*, al Presidente del Consiglio. Si precisa inoltre che le risorse incentivate con il piano a medio lungo periodo 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..

5.1 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.

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 29 aprile 2021 dal Consiglio di Amministrazione considerando:

$$O = R - Y$$

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.

² *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 performances fee viene liquidata in misura proporzionale con un cap al 130%.*

- 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 del 29 aprile 2021, pari a Euro 50.000 al quale si aggiunge un compenso variabile, legato al raggiungimento di obiettivi di medio e lungo termine, assegnato dal precedente 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 (si veda nota a piè di pagina 10).

Il trattamento retributivo spettante al Presidente del Consiglio di Amministrazione sopra descritto è stato stabilito considerando le responsabilità e le deleghe a lui attribuite.

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 2022 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 precedente 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 (si veda nota a piè di 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% (si veda nota a piè di 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 precedente 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 (si veda nota a piè di 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. (si veda nota a piè di 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.

5.2 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*.

5.3 Informazioni sull'eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Non 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.

5.4 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 Guillermez 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 www.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.

6. Indicazione di eventuali politiche retributive di altre società utilizzate come riferimento nella definizione della Politica di Remunerazione, e in caso positivo, dei criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società

Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non ha utilizzato politiche retributive di altre società come riferimento.

7. Elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.

In presenza di circostanze eccezionali (come infra definite), nei soli limiti in cui ciò sia strumentale al perseguimento degli interessi sotto indicati, la Società potrà derogare alla Politica di Remunerazione, con esclusivo riferimento ai seguenti elementi:

- attribuzione di particolari indennità;
- variazione del rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile (di breve e/o medio-lungo periodo);
- degli obiettivi di performance cui è collegata la remunerazione variabile.

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, ed includono: (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; (ii) la necessità di tutelare il know-how aziendale; (iii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, altre operazioni che comportino la variazione del capitale sociale, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del *top management*; (iv) variazioni sensibili del perimetro dell'attività della Società ovvero del Gruppo nel corso di validità della Politica di Remunerazione approvata, quali ad esempio l'acquisizione di un *business* significativo ovvero la cessione di un ramo d'azienda e/o di un *business* significativo su cui erano basati obiettivi di performance dei piani di incentivazione di tempo in tempo adottati dalla Società.

Nei casi di deroga alla Politica di Remunerazione previsti dalla presente sezione, la Società applicherà l'*iter* e gli obblighi previsti dalla Procedura OPC adottata dalla Società, anche nel caso in cui ricorra una fattispecie di esenzione prevista ai sensi del Regolamento Parti Correlate. Resta in ogni caso ferma la necessità di ottenere il previo parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., ove la deroga riguardi la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche.

8. Compensi dei componenti del Collegio Sindacale

Con riferimento al Collegio sindacale, si precisa che l'emolumento corrisposto ai Sindaci non è collegato ai risultati economici conseguiti dalla Società. La remunerazione dei componenti del Collegio sindacale risulta, pertanto, rappresentata dalla sola componente fissa determinata dall'Assemblea sulla base dell'importanza del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività affidate.

SEZIONE II – ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021

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 2021 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 29 aprile 2021, l'Assemblea degli azionisti ha determinato:

(i) per il periodo di carica del Consiglio di Amministrazione, 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;
- Euro 50.000, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

(ii) per il periodo di carica del Collegio Sindacale, i seguenti compensi annui individuali::

- 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 29 aprile 2021 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 2021 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 151.562,97;

un compenso variabile pari a Euro 77.994,92 euro a fronte di un raggiungimento del 111,42% degli obiettivi di marginalità di Piteco S.p.A. a lui assegnati dal Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile, si rinvia alla Tabella 1 predisposta ai sensi dell'Allegato 3A, schema 7-bis del Regolamento Emittenti in calce alla presente Relazione.

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.

I dirigenti con Responsabilità Strategiche presenti anche nel Consiglio di Amministrazione della società hanno avuto, nel 2021 il seguente trattamento:

Consigliere Riccardo Veneziani:

- un importo fisso lordo annuale pari a Euro 5.000;
- un importo fisso lordo annuale pari a Euro 131.873,04;
- un compenso variabile pari a Euro 61.281,73 euro a fronte di un raggiungimento del 111,42% degli obiettivi di marginalità di Piteco S.p.A. a lui assegnati dal Consiglio di Amministrazione.

Consigliere Andrea Guido Guillermaz:

- un importo fisso lordo annuale pari a Euro 5.000;
- un importo fisso lordo annuale pari a Euro 127.875,54;
- un compenso variabile pari a Euro 61.281,73 euro a fronte di un raggiungimento del 111,42% degli obiettivi di marginalità di Piteco S.p.A. a lui assegnati dal Consiglio di Amministrazione.

Nel 2021, a titolo di componente fissa, sono stati corrisposti ai Dirigenti strategici non presenti nel Consiglio di Amministrazione complessivamente 275.248,12 Euro – il totale della componente variabile della remunerazione ammonta complessivamente a 66.852,79 Euro, a fronte di un raggiungimento medio degli obiettivi assegnati pari al 111,42%.

Per quanto riguarda l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile, si rinvia alla Tabella 1 predisposta ai sensi dell'Allegato 3A, schema 7-bis del Regolamento Emittenti in calce alla presente Relazione.

La remunerazione del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata inoltre ritenuta dalla Società in linea con il perseguimento degli obiettivi di lungo termine della stessa e del Gruppo in quanto contribuisce ad allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti.

Nel corso dell'esercizio di riferimento la Società non ha attribuito indennità e/o altri benefici ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per la cessazione della carica o per la risoluzione di rapporti di lavoro.

Nel corso dell'esercizio di riferimento non è stata applicata alcuna deroga rispetto alla Politica di Remunerazione approvata in relazione a tale esercizio.

Si forniscono di seguito le informazioni di confronto, per il periodo di quotazione della Società o per il minor periodo di permanenza in carica dei soggetti indicati, 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, ovvero dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;

Nome e Cognome	Carica	2019	2020	2021
Marco Podini	Presidente	5.000	50.000	50.000
Paolo Virenti	Amministratore Delegato	228.482,49	231.799,19	234.557,89
Riccardo Veneziani	Consigliere	193.381,77	195.987,75	198.154,77
Andrea Guido Guillermaz	Consigliere	187.705,84	191.990,25	194.157,27
Maria Luisa Podini	Consigliere	5.000	5.000	5.000
Annamaria Di Ruscio	Consigliere	12.000	10.000,00	11.000
Francesco Mancini	Consigliere	13.283,60	10.872,06	12.134,72
Mauro Rossi	Consigliere	5.200	6.760,00	8.224,00
Luigi Salandin	Presidente Collegio Sindacale	33.990,40	31.491,20	32.572,80
Fabio Luigi Mascherpa	Sindaco	21.135,61	19.593,22	21.607,25
Maria Carla Bottini	Sindaco (In carica dal 29 aprile 2021)	-	-	14.830,00
Marcello Del Prete	Sindaco	21.320,00	21.320,00	7.709,00

	(In carica fino al 28 aprile 2021)			
--	------------------------------------	--	--	--

(ii) dei risultati di Piteco S.p.A.;

Indicatori economici	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Ebitda margin	43,90%	42%	42%

(iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti di Piteco S.p.A. diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

	2021	2020	2019
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno	48.351	43.729,20	42.901,66

L'Assemblea ordinaria della Società del 29 aprile 2021 ha espresso un voto consultivo sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione 2021. La percentuale dei voti favorevoli è risultata pari alla totalità dei voti degli Azionisti partecipanti alla predetta Assemblea. Alla luce delle risultanze del voto espresso in sede assembleare, la Società ha ritenuto di mantenere livelli remunerativi e componenti della remunerazione sostanzialmente in linea con l'anno precedente.

2. Parte Seconda – Compensi corrisposti nell’esercizio 2021

Di seguito vengono riportati i compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell’esercizio 2021 (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 e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marco Podini (*)	Presidente del CdA	Dal 1.01.21 al 31.12.21	31.12.2023									
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00				13.203,00 (vedi 5.2, polizza che copre tutto il consiglio)		63.203,00		
Compensi da controllate e collegate				54.000,00						54.000,00		
Totale				104.000,00				13.203,00		117.203,00		
Paolo Virenti (*)	Amministratore e Delegato	Dal 1.01.21 al 31.12.21	31.12.2023	151,562,97 (Compenso come Dirigente)		77.994,92		22.573 (premio complessivo per tutti i dirigenti strategici per copertura infortuni salute)		252.130,89		

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 e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Compensi nella società che redige il bilancio				5.000,00						5.000,00		
Compensi da controllate e collegate				81.000,00						81.000,00		
Totale				237.562,97			77.994,92		22.573	338130,89		
Riccardo Veneziani (*)	Consigliere	Dal 1.01.21 al 31.12.21	31.12.2023	131.873,04 (compenso da dirigente)			61.281,73		(vedi 5.2)			
Compensi nella società che redige il bilancio				5.000,00						5.000,00		
Compensi da controllate e collegate				81.000,00						81.000,00		
Totale				217.873,04			61.281,73			279.154,77		
Andrea Guillermaz	Consigliere	Dal 1.01.21 al 31.12.21	31.12.2023	147.875,54 (compenso da dirigente)			61.281,73		(vedi 5.2)			
Compensi nella società che redige il bilancio				5.000,00						5.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				152.875,54			61.281,73			214.157,27		

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 e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Maria Luisa Podini (*)	Consigliere	Dal 1.01.21 al 31.12.21	31.12.2023					(vedi 5.2)				
Compensi nella società che redige il bilancio				5.000,00						5.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				5.000,00						5.000,00		
Mancini Francesco (*)	Consigliere	Dal 01.01. 21 al 31.12.21	31.12.2023					(vedi 5.2)				
Compensi nella società che redige il bilancio				5.000,00	7.134,72					12.134,72		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				5.000,00	7.134,72					12.134,72		
Annamaria Di Ruscio (*)	Consigliere	Dal 1.01.21 al 31.12.21	31.12.2023					(vedi 5.2)				
Compensi nella società che redige il bilancio				5.000,00	6.000,00					11.000,00		
Compensi da controllate e collegate												

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					
Totale				5.000,00	6.000,00					11.000,00		
Mauro Rossi (*)	Consigliere	Dal 01.01.21 al 31.12.21	31.12.2023					(vedi 5.2)				
Compensi nella società che redige il bilancio				5.000,00	3.224,00					8.224,00		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				5.000,00	3.224,00					8,224,00		

(*) La misura di tale emolumento è quella fissata per il precedente mandato, con riferimento all'incarico ricoperto nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 28 aprile 2021, e quella fissata per il mandato 2021-2023, con riferimento all'incarico ricoperto nel periodo compreso tra il 29 aprile 2021 e il 31 dicembre 2021.

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 1.01.21 al 31.12.21	31.12.2023					(vedi 5.2)				
Compensi nella società che redige il bilancio				32.572,80						32.572,80		
Compensi da controllate e collegate				8.000,00						8.000,00		
Totale				40.572,80						40.572,80		
Marcello Del Prete	Sindaco Effettivo	Dal 1.01.21 al 28.04.21	29.04.2021					(vedi 5.2)				
Compensi nella società che redige il bilancio				7.109,00						7.109,00		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				7.109,00						7.109,00		
Fabio Mascherpa(*)	Sindaco Effettivo	Dal 1.01.21 al 31.12.21	31.12.2023					(vedi 5.2)				
Compensi nella società che redige il bilancio				21.607,25						21.607,25		

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				5.000,00						5.000,00		
Totale				26.607,25						26.607,25		
Maria Carla Bottini	Sindaco Effettivo	Dal 29.04.21 al 31.01.21	31.12.2023									
Compensi nella società che redige il bilancio				14.830,00						14.830,00		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				14.830,00						14.830,00		

(*) La misura di tale emolumento è quella fissata per il precedente mandato, con riferimento all'incarico ricoperto nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 28 aprile 2021, e quella fissata per il mandato 2021-2023, con riferimento all'incarico ricoperto nel periodo compreso tra il 29 aprile 2021 e il 31 dicembre 2021.

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					
3	Dal 1.01.21 al 31.12.21		275.248,12		66.852,79		22.573 (premio complessivo per tutti i dirigenti strategici per copertura infortuni salute)		364.673,91		
Compensi nella società che redige il bilancio											
Compensi da controllate e collegate											
Totale			275.248,12		66.852,79		22.573		364.673,91		

Di seguito vengono riportati i compensi corrisposti a titolo di incentivo all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2021 (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 Delegato								
Compensi nella società che redige il bilancio		Cda approv. Bil. 2021	70.000,00 / 77.994,92						
Compensi da controllate e collegate									
Totale			70.000,00 / 77.994,92						

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	
Riccardo Veneziani	Consigliere								
Compensi nella società che redige il bilancio		Cda approv. Bil. 2021	55.000,00 / 61.281,73						
Compensi da controllate e collegate									
Totale			55.000,00 /61.281,73						

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	
Andrea Guido Guillermaz	Consigliere								
Compensi nella società che redige il bilancio	Cda approv. Bil. 2021		55.000,00 / 61.281,73						
Compensi da controllate e collegate									
Totale			55.000,00 / 61.281,73						

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	
3								
Compensi nella società che redige il bilancio	Cda approv. Bil. 2020	60.000,00 / 66.852,79						
Compensi da controllate e collegate								
Totale		60.000,00 / 66.852,79						

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 DATA DELLA RELAZIONE
Marco Podini	Presidente Consiglio d'Amministrazione	Piteco S.p.A.	1.402.527			1.402.527
Paolo Virenti	Amministratore Delegato	Piteco S.p.A.	445.556			445.556
Riccardo Veneziani	Consigliere e CFO	Piteco S.p.A.	445.556			445.556
Andrea Guido Guillermaz	Consigliere e Direttore Commerciale	Piteco S.p.A.	445.556			445.556
Maria Luisa Podini	Consigliere	Piteco S.p.A.	1.383.114			1.392.114