



RELAZIONE
SULLA POLITICA
IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI
CORRISPOSTI

ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2021

GLOSSARIO

In aggiunta alle definizioni contenute nella presente Relazione, i seguenti termini avranno il significato ad essi di seguito attribuito:

Assemblea: l'Assemblea degli azionisti di Piovan S.p.A..

Codice di Corporate Governance / Codice: il nuovo Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la Corporate Governance costituito e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria e applicabile dal primo esercizio successivo al 31 dicembre 2020.

Codice Civile / cod. civ. / c.c.: il codice civile.

Collegio Sindacale: il Collegio Sindacale di Piovan S.p.A..

Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità / CCRS: il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di Piovan S.p.A.

Comitato Nomine e Remunerazione / CNR: il Comitato Nomine e Remunerazione di Piovan S.p.A.

Consiglio / Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione di Piovan S.p.A..

Data della Relazione: la data di approvazione della presente Relazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Piovan S.p.A., ossia il 19 marzo 2021.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, ivi incluso il General Manager, così come previsto dall'art. 65, comma 1-*quater* del Regolamento Emittenti, il quale rinvia all'Allegato 1 del Regolamento Parti Correlate.

Gruppo Piovan o Gruppo: collettivamente l'Emittente e le società da questa direttamente o indirettamente controllate ai sensi dell'articolo 93 del TUF.

Piovan / Società: la società Piovan S.p.A.

Regolamento Emittenti: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.

Regolamento Parti Correlate / Regolamento OPC: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 (come successivamente

modificato con delibera Consob n. 21624 del 10 dicembre 2020) in materia di operazioni con parti correlate.

Relazione: la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti che Piovan S.p.A. è tenuta a redigere ai sensi dell'art. 123-ter D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e in conformità al Codice di Corporate Governance.

Testo Unico della Finanza / Testo Unico / TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (come di volta in volta modificato e integrato) in materia di intermediazione finanziaria.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (“**Relazione**”), approvata in data 19 marzo 2021 dal Consiglio di Amministrazione di Piovan S.p.A. (“**Piovan**” o la “**Società**”), è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter del TUF e dell’articolo 84-quater del **Regolamento Emittenti** ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schemi 7-bis e 7-ter, dello stesso regolamento.

La Relazione è articolata nelle seguenti sezioni:

— la Sezione I

- illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 del Codice Civile, dei componenti dell’organo di controllo con riferimento agli esercizi 2021, 2022 e 2023 (la “**Politica di Remunerazione**”), nonché le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della suddetta Politica;

— la Sezione II, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche:

- fornisce un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all’esercizio di riferimento;
- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell’esercizio di riferimento;
- illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l’anno precedente sulla seconda sezione della relazione.

In linea con il vigente quadro normativo, la Politica di Remunerazione di cui alla Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea degli Azionisti convocata, ai sensi dell’art. 2364, comma 2, c.c., per l’approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2020. Nel caso in cui l’Assemblea non approvi la Sezione I della Relazione, la Società corrisponderà le remunerazioni secondo l’ultima politica approvata (ossia la Politica di

Remunerazione relativa all'esercizio 2020) e una nuova politica di remunerazione sarà sottoposta al voto degli azionisti al più tardi in occasione della successiva Assemblea.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, inoltre, la Sezione II della presente Relazione sarà sottoposta al voto consultivo non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti, convocata, ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, del Codice Civile, per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2020.

Per le finalità di cui sopra, in base all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, la presente Relazione è messa a disposizione del pubblico con le modalità e nei termini di legge.

SEZIONE I: politica in materia di remunerazione

La presente sezione della Relazione descrive ed illustra le linee essenziali della Politica di Remunerazione adottata dalla Società, che definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene il Gruppo a cui fa capo la Società nella determinazione e nel monitoraggio dell'applicazione delle prassi retributive dei Consiglieri di Amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche di Piovan ed, eventualmente, di analoghe figure chiave presenti in altre società appartenenti al Gruppo Piovan.

La Politica di Remunerazione, così come inclusa nella presente Relazione, è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2021, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, anche alla luce delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

Tutti gli eventuali cambiamenti e variazioni della Politica di Remunerazione che dovessero essere apportati in futuro dalla Società, saranno opportunamente evidenziati e descritti nelle relazioni sulla remunerazione dei prossimi esercizi.

Come previsto in materia di operazioni con parti correlate dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche (il "**Regolamento Parti Correlate**"), così come recepito nella procedura interna adottata dalla Società in data 12 novembre 2018 in ottemperanza a detto Regolamento Parti Correlate - che verrà aggiornata a seguito delle modifiche al Regolamento Parti Correlate in vigore dal 1° luglio 2021, l'approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell'Assemblea degli azionisti esonera la Società dall'applicare la suddetta procedura per le operazioni con parti correlate nelle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, a condizione che queste ultime siano coerenti con la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea e che la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali. Inoltre, ai sensi dell'art. 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate, la suddetta procedura non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all'art. 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del

Consiglio di Amministrazione, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, secondo periodo, c.c.

A) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione e rispettivi ruoli, nonché organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

I principali soggetti e organi di Piovan coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica di Remunerazione sono l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazione ed il Collegio Sindacale.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i) costituisce al proprio interno il Comitato Nomine e Remunerazione;
- (ii) determina e rivede periodicamente, esaminate le proposte del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione degli amministratori delegati e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché stabilisce, qualora non vi abbia già provveduto l'Assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione;
- (iii) definisce, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- (iv) approva la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e dell'art. 5 del Codice di Corporate Governance;
- (v) predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti (ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche) e collaboratori, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e ne cura l'attuazione.

Comitato Nomine e Remunerazione

Ai sensi del regolamento interno che disciplina la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del comitato ("**Regolamento del Comitato**"), il Comitato Nomine e Remunerazione della Società, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, è composto da tre amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, ed è presieduto da un amministratore indipendente. Almeno un componente del comitato deve possedere adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Il Comitato Nomine e Remunerazione, che coadiuva il Consiglio di Amministrazione nello svolgimento dei compiti a quest'ultimo attribuiti in materia di remunerazione, ha tra l'altro i seguenti compiti, di natura propositiva e consultiva:

- (i) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (ii) valutare 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 dagli amministratori delegati; formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- (iii) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso e l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- (iv) esprimere una valutazione su particolari e specifiche questioni in materia di trattamento economico, per le quali il Consiglio di Amministrazione abbia richiesto un suo esame.

La presente Politica di Remunerazione è stata pertanto approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione.

Assemblea dei soci

In materia di remunerazioni, l'Assemblea dei soci:

- (i) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi di legge e di Statuto;
- (ii) esprime un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti predisposta dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF;
- (iii) esprime un voto consultivo sulla Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti predisposta dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art.123-ter, comma 6, del TUF;
- (iv) delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari della Società destinati ad amministratori, dipendenti (ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche) e collaboratori, ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. e dell'art. 23, comma 2, dello Statuto sociale.

B) Intervento del Comitato Nomine e Remunerazione, descrizione della sua composizione, delle competenze e modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse

Il Comitato Nomine e Remunerazione è stato istituito, in attuazione delle raccomandazioni del Codice allora vigente, con delibera del Consiglio d'Amministrazione adottata il 6 luglio 2018.

Ai sensi del Regolamento del Comitato, i componenti del Comitato Nomine e Remunerazione e il suo presidente sono nominati e revocati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato Nomine e Remunerazione è attualmente composto da 3 amministratori, non esecutivi, tutti indipendenti, nelle persone di Lucia Giancaspro (Presidente), Marco Maria Fumagalli e Chiara Mio. La maggioranza dei membri possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive. Il Comitato Nomine e Remunerazione attualmente in carica verrà rinominato a seguito della nuova nomina del Consiglio di Amministrazione prevista in occasione dell'Assemblea ordinaria della Società convocata per il giorno 29 aprile 2021.

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha funzioni consultive e propositive con riferimento alla Politica di Remunerazione, come precisato alla precedente lettera A).

Inoltre, ai sensi del Regolamento del Comitato, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione al momento della nomina, la durata in carica dei componenti del Comitato Nomine e Remunerazione è equiparata a quella del Consiglio d'Amministrazione a cui appartengono i componenti del medesimo.

Il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione riferisce:

- (i) al Consiglio di Amministrazione, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attività svolta; e
- (ii) all'assemblea, con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio, circa le modalità di esercizio delle proprie funzioni.

Il Comitato Nomine e Remunerazione si riunisce:

- (i) su convocazione del suo Presidente, ogniqualvolta il Presidente stesso lo ritenga opportuno, e comunque almeno una volta ogni sei mesi; o
- (ii) quando lo richiedano gli amministratori esecutivi o il Presidente del Collegio Sindacale o il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Per la validità delle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica.

Le determinazioni del Comitato Nomine e Remunerazione sono prese a maggioranza assoluta dei componenti in carica.

Alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione prende parte il Presidente del Collegio Sindacale (ovvero altro sindaco da lui designato) e possono comunque partecipare anche gli altri sindaci. Il Presidente può, di volta in volta, invitare alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione altri componenti del Consiglio

d'Amministrazione e del Collegio Sindacale, i revisori, i responsabili delle funzioni aziendali della Società e delle società controllate, ovvero altri soggetti la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato Nomine e Remunerazione stesso.

Al fine di prevenire ed evitare eventuali conflitti di interesse, il Comitato per le Nomine e 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.

C) Modalità con cui la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione

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 Piovan e del Gruppo considera numerosi criteri, tra cui l'analisi della situazione di mercato, l'equità interna dell'azienda, le caratteristiche del ruolo e le responsabilità attribuite, nonché le competenze distintive delle persone, evitando qualsiasi forma di discriminazione.

D) 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.

E) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla Politica di Remunerazione da ultimo sottoposta all'Assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale Assemblea o successivamente

Coerentemente con la Politica di Remunerazione adottata per il 2020, la Politica di Remunerazione 2021-2023 della Società, avente durata triennale, persegue la finalità di attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire gli obiettivi aziendali e, al contempo, l'obiettivo prioritario di allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti e di creare valore sostenibile nel medio-lungo periodo attraverso la creazione di un legame tra retribuzione, da un lato, e *performance* individuali e aziendali, dall'altro.

In coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, la Politica di Remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche si fonda sui seguenti criteri:

- la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni), sono predeterminati, misurabili e collegati alla finalità di creare valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- la componente variabile della retribuzione si compone di una porzione legata a criteri di breve termine e di una porzione legata a criteri di lungo termine. Quest'ultima è differita di un adeguato lasso temporale poiché legata al raggiungimento di obiettivi di lungo periodo. La durata del differimento è coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio.

La Politica di Remunerazione persegue, pertanto, la creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e i suoi Azionisti, bilanciando la remunerazione fissa e quella variabile con l'obiettivo di creare valore in modo sostenibile per l'azienda.

La retribuzione è coerente con la complessità del ruolo e le responsabilità attribuite, con i risultati conseguiti e con la qualità dell'apporto professionale individuale.

La compatibilità economica della Politica di Remunerazione è assicurata attraverso il rispetto delle politiche di *budget* annualmente definite e l'individuazione delle soglie di accesso ai sistemi di retribuzione variabile collegate alla redditività attesa.

In linea con la politica di remunerazione adottata per il 2020, in data 29 aprile 2020, l'Assemblea dei soci ha approvato tre nuovi piani di incentivazione proposti dal Consiglio di Amministrazione della Società, in vigore alla data della presente Relazione:

- (i) *“Piano di Performance Shares 2020-2022”* (il **“Piano di Performance Shares”**), avente ad oggetto l'attribuzione di diritti a ricevere azioni in caso di raggiungimento di obiettivi di performance predeterminati;
- (ii) *“Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2020-2022”* (il **“Piano di Incentivazione Monetaria”**), avente ad oggetto l'erogazione di un incentivo monetario al raggiungimento degli obiettivi di performance predeterminati;
- (iii) *“Piano di Phantom Stock Option 2020-2022”* (il **“Piano di Phantom Stock Option”**), avente ad oggetto l'attribuzione di opzioni ed, eventualmente,

l'erogazione di un incentivo monetario (il *Piano di Performance Shares*, il *Piano di Incentivazione Monetaria* e il *Piano di Phantom Stock Option* sono collettivamente definiti i “**Piani**”).

Si rammenta che, contestualmente all'approvazione dei regolamenti dei Piani, l'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2020 ha altresì deliberato la revoca dei due piani precedentemente in vigore, denominati “Piano di *Performance Shares* 2019-2021” e “Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2019-2021”.

I Piani in essere sono finalizzati a incentivare e fidelizzare i soggetti che ricoprono ruoli chiave all'interno della Società e delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile, allineando gli interessi tra gli obiettivi di remunerazione di tali soggetti e quelli di incremento di valore e ritorno dell'investimento degli azionisti.

I suddetti piani sono in linea con le migliori prassi di mercato, e sono diretti a:

- (i) allineare gli interessi dei beneficiari con quelli degli azionisti ed investitori e con il piano strategico del Gruppo nella sua integrità;
- (ii) legare la remunerazione dei beneficiari, quali soggetti che rivestono un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi del Gruppo, all'effettivo rendimento della Società, alla creazione di nuovo valore per il Gruppo e al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati di medio-lungo periodo;
- (iii) orientare le risorse chiave aziendali verso il raggiungimento di obiettivi di lungo termine, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- (iv) sviluppare politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società, ovvero nel Gruppo;
- (v) sviluppare politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento nei mercati mondiali, al fine del continuo sviluppo e rafforzamento delle competenze chiave e distintive della Società;
- (vi) garantire flessibilità nella gestione degli stessi per consentire di adattarli ad esigenze future del Gruppo.

Inoltre, il Gruppo ha in essere piani di incentivazione monetaria su base annuale per l'Amministratore Delegato ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (“**MBO**”). I principali criteri per l'erogazione del MBO sono legati ad obiettivi di *performance* finanziari, individuati di anno in anno dalla Società in coordinamento con il Comitato Nomine e Remunerazione, tra grandezze economico-finanziarie quali, a titolo esemplificativo, EBIT e ordinato. La Società, inoltre, sta valutando se introdurre ulteriori obiettivi di carattere non finanziario.

In particolare, il diritto all'attribuzione del compenso variabile sarà liquidato al dirigente beneficiario in presenza di determinate condizioni quali, in via esemplificativa:

- (i) l'essere impiegato presso la Società al termine del periodo di riferimento del piano di incentivazione (e, parimenti, non essere in periodo di preavviso a

seguito di dimissioni o licenziamento);

- (ii) il non aver usufruito di sospensione dell'attività lavorativa a qualsiasi titolo durante il periodo di riferimento per un periodo complessivo superiore a 9 mesi.

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 2020, 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.

F) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

Si segnala che Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale attualmente in carica scadranno con l'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2021, convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2020.

Le linee guida relative alla Politica di Remunerazione 2021-2023 saranno pertanto applicate, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, dal nuovo Consiglio di Amministrazione, al quale competerà la specifica determinazione dei compensi dei singoli Amministratori Esecutivi e del compenso dei singoli Amministratori Non Esecutivi, incluso il compenso per la partecipazione di questi ultimi ai comitati consiliari, in attuazione delle applicabili previsioni legislative e statutarie.

Remunerazione degli amministratori

La remunerazione degli amministratori è stabilita in coerenza con i principi generali richiamati alla precedente lettera E) ed è composta esclusivamente da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui *infra*. Tale remunerazione è definita nei limiti dell'importo complessivo deliberato dall'Assemblea ordinaria ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile e dello Statuto Sociale.

Limitatamente all'Amministratore Delegato è riconosciuto oltre a quanto sopra, in funzione del suo rapporto di lavoro subordinato, anche una retribuzione secondo i principi di seguito indicati:

- (i) da una componente variabile di breve periodo correlata al raggiungimento degli obiettivi annuali che sono sottoposti al Consiglio di Amministrazione su

proposta del Comitato Nomine e Remunerazione. Gli obiettivi e l'ammontare della componente variabile sono decisi annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato Nomine e Remunerazione, in funzione del concreto raggiungimento degli obiettivi stabiliti aventi sia carattere finanziario che non finanziario, come indicato alla precedente lettera E);

- (ii) da una componente variabile di medio-lungo periodo correlata al raggiungimento degli obiettivi in un periodo pluriennale coerente con l'obiettivo di creare valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo e con una corretta politica di gestione dei rischi. Gli obiettivi e l'ammontare della componente variabile sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato Nomine e Remunerazione, in funzione del concreto raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

L'ammontare della componente variabile da erogarsi è determinato in base al raggiungimento effettivo dei risultati, come da verifica a cura del Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazione.

Gli amministratori possono inoltre essere destinatari di piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari della Società, i quali possono prevedere periodi di *retention* e di *vesting* volti a favorire gli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione alla base dei medesimi piani.

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

Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

Per "dirigenti con responsabilità strategiche" sono da intendersi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, ivi incluso il General Manager, così come previsto dall'art. 65, comma 1-*quater* del Regolamento Emittenti, il quale rinvia all'Allegato 1 del Regolamento Parti Correlate.

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche è stabilita in coerenza con i principi generali richiamati alla precedente lettera E) ed è composta da:

- (i) una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui *infra*;
- (ii) una componente variabile di breve termine e/o una componente variabile di medio-lungo termine, conseguibili a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, collegati ai risultati attesi.

I dirigenti con responsabilità strategiche, possono essere destinatari di piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari della Società, i quali possono prevedere periodi di *retention* e di *vesting* volti a favorire gli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione alla base dei medesimi piani.

Per quanto concerne i Piani di incentivazione, i relativi regolamenti sono stati predisposti nel rispetto delle disposizioni regolamentari vigenti applicabili agli emittenti STAR e sulla base delle linee guida concernenti i meccanismi di incentivazione approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 14 settembre 2018 che, in particolare, prevedevano meccanismi di incentivazione basati su strumenti azionari e/o monetari, con un periodo di *vesting* triennale e con condizioni di esercizio collegate al raggiungimento di determinati obiettivi legati alla *performance* del Gruppo.

I Piani, che a giudizio della Società rappresentano un valido strumento di incentivazione e fidelizzazione, sono riservati a determinati soggetti individuati per categorie omogenee a cura del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione. In particolare, il *Piano di Performance Shares* è riservato a soggetti beneficiari individuati tra gli amministratori esecutivi (con l'esclusione del Presidente Esecutivo), dirigenti con responsabilità strategiche e prestatori di lavoro dipendenti o collaboratori della Società, ovvero del Gruppo; il *Piano di Phantom Stock Option* è destinato a soggetti beneficiari individuati tra gli amministratori esecutivi, dirigenti con responsabilità strategiche e prestatori di lavoro dipendenti o collaboratori della Società, ovvero del Gruppo. Pertanto, il *Piano di Performance Shares* e il *Piano di Phantom Stock Option* sono da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti. Il *Piano di Incentivazione Monetaria*, invece, è riservato a dirigenti e prestatori di lavoro dipendenti o collaboratori della Società, ovvero del Gruppo. È previsto che un soggetto sarà destinatario solo di uno tra i due *Piani di Performance Share* e di *Incentivazione Monetaria* (e non di entrambi), mentre potranno essere destinatari anche del *Piano di Phantom Stock Option*. Si precisa che il *Piano di Incentivazione Monetaria* non è da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi dell'articolo 84-bis, secondo comma, del Regolamento Emittenti, in quanto non rivolto ai soggetti individuati dall'art. 114-bis del TUF.

Per una descrizione più approfondita del *Piano di Performance Shares*, del *Piano di Incentivazione Monetaria* e del *Piano di Phantom Stock Option* si rinvia ai relativi Documenti Informativi messi a disposizione del pubblico dalla Società ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

G) La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

La Politica di Remunerazione prevede l'assegnazione di benefici non monetari in linea con gli standard di mercato, con la carica e il ruolo ricoperti. Tali benefici comprendono, di regola, l'uso del telefono cellulare, della vettura aziendale e coperture assicurative sanitarie, vita e professionali in linea con quelle previste per il ruolo e responsabilità svolti.

H) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Si rinvia a quanto descritto *sub* lettera F).

I) Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi

Il *Piano di Performance Share* e il *Piano di Incentivazione Monetaria* hanno durata pluriennale e sono suddivisi in 3 cicli (i "**Periodi di Vesting**"), ciascuno di durata triennale. I Periodi di *Vesting* rappresentano i periodi al termine dei quali si procederà all'assegnazione delle azioni / erogazione incentivi monetari, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte del Consiglio di Amministrazione per ciascuno dei Periodi di *Vesting*, rispettivamente nell'esercizio 2020, 2021 e 2022 (i "**Periodi di Performance**").

Ai sensi dei regolamenti dei due Piani citati, a ciascun beneficiario saranno assegnate gratuitamente le azioni / incentivi monetari, a condizione che: (i) siano raggiunti gli obiettivi di *performance* applicabili al relativo Periodo di *Performance* di ciascun Periodo di *Vesting*, che verranno fissati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione; e (ii) gli indicatori di *performance* rilevati nel Periodo di *Performance* dell'esercizio 2022 siano almeno pari agli obiettivi di *performance* assegnati nel Periodo di *Performance* dell'esercizio 2020.

Dal conseguimento dei risultati di EBITDA consolidato dipende l'effettiva assegnazione del 60% delle azioni/incentivi monetari/opzioni esercitabili, mentre il 40% delle azioni/incentivi monetari/opzioni esercitabili è legato ai risultati di *performance* di ricavi consolidati (*sales*).

Si precisa che, ai sensi dei regolamenti, i Piani avranno durata dalla data di approvazione degli stessi da parte dell'Assemblea ordinaria, fino al 31 dicembre 2022, con l'ultimo Periodo di *Vesting* che si concluderà nel 2024.

Con riferimento al *Piano di Phantom Stock Option*, si precisa che esso ha durata pluriennale ed è suddiviso in 3 cicli (anch'essi definiti "**Periodi di Vesting**"), ciascuno di durata triennale. I Periodi di *Vesting* rappresentano i periodi al termine dei quali sarà possibile richiedere l'erogazione dell'incentivo. Il *Piano di Phantom Stock Option*, pertanto, avrà durata dal 12 maggio 2020, data di approvazione del piano da parte dell'Assemblea ordinaria, fino alla data di erogazione dell'incentivo che avverrà nel 2025, mentre l'ultimo Periodo di *Vesting* si concluderà con la chiusura dell'esercizio al 31 dicembre 2024. Si precisa che il *Piano di Phantom Stock Option* non è connesso al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*.

J) Informazioni volte ad evidenziare il contributo della Politica di Remunerazione, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e del Gruppo

Si rinvia a quanto descritto *sub* lettera E) e F).

K) Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero *restituzione* di compensi variabili "*claw-back*")

Per quanto riguarda i termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), si rinvia a quanto descritto *sub* lettera I).

Ai sensi dei regolamenti dei Piani, la Società ha il diritto: (i) di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione già corrisposte; o (ii) di trattenere, in tutto o in parte, componenti variabili della remunerazione non ancora corrisposte, determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. clausola di *claw-back*).

L) 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

Il *Piano di Performance Shares* prevede che le azioni oggetto di assegnazione saranno soggette, a decorrere dal termine di ciascun Periodo di *Vesting* cui le Azioni assegnate fanno riferimento, a vincolo di indisponibilità ("**Lock Up**"), secondo le seguenti modalità e termini: per gli amministratori esecutivi è previsto un periodo di *Lock Up* di 2 anni, applicato al 40% delle azioni oggetto di assegnazione per ciascun Periodo di *Vesting* e per i restanti beneficiari è previsto un periodo di *Lock Up* di 1 anno, applicato al 20% delle azioni oggetto di assegnazione per ciascun Periodo di *Vesting*.

M) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

La Politica di Remunerazione della Società non prevede la sottoscrizione con Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche di accordi specifici (e ulteriori rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi applicabili) che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

Quale condizione per beneficiare del *Piano di Performance Shares* e del *Piano di Phantom Stock Option*, si prevede l'esistenza e il mantenimento di un rapporto di amministrazione, di lavoro subordinato e/o di collaborazione, lavoro autonomo o

consulenza tra i beneficiari e la Società, ovvero tra tali soggetti e il Gruppo. La cessazione, nelle ipotesi contemplate dal *Piano di Performance Shares* e dal *Piano di Phantom Stock Option*, di tale rapporto incide sul mantenimento dei diritti a ricevere azioni / opzioni esercitabili, determinando la revoca e/o l'estinzione degli stessi, alle modalità, condizioni e termini previsti dai rispettivi regolamenti.

Quale condizione per beneficiare del *Piano di Incentivazione Monetaria*, quest'ultimo prevede l'esistenza e il mantenimento di un rapporto di lavoro subordinato e/o di collaborazione tra i beneficiari e la Società, ovvero tra tali soggetti e il Gruppo. La cessazione, nelle ipotesi contemplate dal *Piano di Incentivazione Monetaria* (nonché dal relativo regolamento), di tale rapporto incide sul mantenimento dei diritti a Ricevere l'Incentivo, determinando la revoca e/o l'estinzione degli stessi, alle modalità, condizioni e termini previsti dal regolamento del *Piano di Incentivazione Monetaria*.

Salvo quanto previsto per legge e ai sensi dei contratti collettivi, non sono previsti indennizzi contrattuali in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e/o assegnazione o mantenimento di benefici non monetari o stipula di contratti consulenza successivamente alla cessazione del rapporto. Come sopra indicato, l'esistenza e il mantenimento di un rapporto di lavoro subordinato e/o di collaborazione tra i beneficiari e la Società, ovvero tra tali soggetti e il Gruppo è un requisito necessario al fine di poter beneficiare dei Piani.

N) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Come indicato nel precedente paragrafo G), i benefici non monetari possono includere polizze vita, polizze infortuni e coperture sanitarie integrative diverse da quelle obbligatorie.

O) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (Presidente, Vicepresidente, etc.);

In data 14 settembre 2018, contestualmente all'integrazione dell'organo amministrativo, l'Assemblea ordinaria della Società ha deliberato di fissare la remunerazione complessiva attribuita al Consiglio di Amministrazione in Euro 1.350.000,00, demandando al Consiglio di Amministrazione la ripartizione al proprio interno. In pari data, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, ha deliberato la ripartizione dell'emolumento determinato dall'Assemblea ordinaria della Società prevedendo i seguenti compensi:

- (i) Euro 20.000,00 per ciascun amministratore (inclusi gli indipendenti);
- (ii) Euro 5.000,00 per ciascun componente dei comitati esecutivi costituiti (Comitato Nomine e Remunerazione, Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità), ad eccezione dei componenti del Comitato Parti Correlate, per i quali non è prevista remunerazione aggiuntiva;
- (iii) Euro 1.200.000,00 per il Presidente Esecutivo.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale attualmente in carica scadranno con l'Assemblea degli Azionisti convocata, *inter alia*, per

l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2020.

L'Assemblea prevista per il 29 aprile 2021, pertanto, sarà chiamata a deliberare in merito alla remunerazione complessiva spettante al Consiglio di Amministrazione. La specifica determinazione dei compensi dei singoli Amministratori Esecutivi e Non Esecutivi, incluso il compenso per la partecipazione di questi ultimi ai comitati consiliari, competerà nuovo Consiglio di Amministrazione in attuazione delle applicabili previsioni legislative e statutarie.

P) 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.

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

La Società si riserva la possibilità di derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, per circostanze eccezionali si intendono solamente 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 a titolo esemplificativo e non esaustivo le seguenti situazioni:

- necessità di acquisire e/o trattenere soggetti in possesso di competenze e professionalità ritenute strategiche per gli interessi e/o la sostenibilità delle attività esercitate dalla Società e/o dal Gruppo;
- necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, un amministratore delegato e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo adeguato;
- necessità di tutelare il know-how aziendale;
- necessità di motivare risorse ritenute strategiche ove il mancato conseguimento degli obiettivi di *performance* sia legato a circostanze esogene e/o a fattori straordinari e/o non prevedibili e/o non dipendenti dalla volontà ovvero dall'operato del singolo soggetto;
- 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.

Tali deroghe potranno riguardare, tra l'altro l'attribuzione di compensi variabili in sostituzione o in aggiunta a quanto previsto dalla Politica di Remunerazione connessa a obiettivi di *performance* e/o a parametri quantitativi diversi da quelli di cui alla Politica di Remunerazione.

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.

Remunerazione degli Organi di Controllo

Con l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020, giunge a scadenza il mandato del Collegio Sindacale, inizialmente nominato dall'Assemblea della Società in data 14 settembre 2018 e modificato nella sua composizione a seguito delle dimissioni del Presidente del Collegio Sindacale in carica dall'Assemblea dei soci in data 25 settembre 2018. Il Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione è così composto: Carmen Pezzuto (Presidente), Luca Bassan (Sindaco Effettivo), Patrizia Santonocito (Sindaco Effettivo), Kristian Sartor (Sindaco Supplente) e Stefania Targa (Sindaco Supplente).

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3, del TUF, e fermo quanto previsto dall'art. 2402 del Codice Civile, l'Assemblea del 14 settembre 2018 ha deliberato la remunerazione dei componenti degli organi di controllo, che è costituita dalla sola componente fissa ed ammonta ad Euro 16.700 annui per il Presidente e ad Euro 11.200 annui per i Sindaci Effettivi. Ai sensi dell'art. 2402 del Codice Civile e dell'art. 25.1 dello Statuto Sociale, all'atto della nomina del Collegio Sindacale, l'Assemblea provvederà a determinare il compenso annuale spettante ai Sindaci effettivi per l'intero periodo di durata del relativo ufficio.

SEZIONE II: compensi corrisposti

Sezione II - Prima parte – Voci che compongono la remunerazione

Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

In data 14 settembre 2018, contestualmente all'integrazione dell'organo amministrativo, l'Assemblea ordinaria della Società ha deliberato di fissare la remunerazione complessiva attribuita al Consiglio di Amministrazione in Euro 1.350.000,00, demandando al Consiglio di Amministrazione la ripartizione al proprio interno.

In pari data, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, ha deliberato la ripartizione dell'emolumento determinato dall'Assemblea ordinaria come segue:

- (i) Euro 1.200.000,00 per il Presidente Esecutivo;
- (ii) Euro 20.000,00 per ciascun amministratore;
- (iii) Euro 5.000,00 per ciascun componente dei comitati esecutivi costituiti (Comitato Nomine e Remunerazione, Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità), ad eccezione dei componenti del Comitato Parti Correlate, per i quali non è prevista remunerazione aggiuntiva.

Tali compensi sono rimasti invariati (in quanto ritenuti dal Comitato Nomine e Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione della Società conformi con la Politica di Remunerazione di volta in volta approvata), e non vi sono accordi tra la Società e i componenti del Consiglio di Amministrazione che prevedono indennità e/o altri benefici in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa o cessazione del rapporto di lavoro a seguito di OPA o cambio di controllo. La remunerazione del Consiglio di Amministrazione 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.

A seguito delle dimissioni dell'Ing. Marco Milani dalla carica di amministratore della Società e alla nomina per cooptazione, ai sensi dell'art. 2386 c.c. e dell'articolo 14.4 dello Statuto sociale, da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Ing. Mario Cesari (successivamente confermata dall'Assemblea ordinaria della Società), il Consiglio di Amministrazione della Società, riunitosi in data 11 novembre 2020, ha deliberato l'attribuzione dell'emolumento annuo all'Ing. Cesari, in misura complessivamente equivalente a quanto attribuito in precedenza all'Ing. Milani secondo la ripartizione sopra descritta.

Si ricorda altresì che l'Assemblea ordinaria dei soci tenutasi in data 19 marzo 2020 ha revocato i due piani di incentivazione precedentemente in essere ("Piano di Performance Shares 2019-2021" e "Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2019-2021"), e ha approvato, in conformità ai principi della Politica di Remunerazione, l'adozione dei regolamenti relativi a:

- (i) il “*Piano di Performance Shares 2020-2022*”, avente ad oggetto l’attribuzione di diritti a ricevere azioni in caso di raggiungimento di obiettivi di performance predeterminati;
- (ii) il “*Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2020-2022*”, avente ad oggetto l’erogazione di un incentivo monetario al raggiungimento degli obiettivi di performance predeterminati;
- (iii) il “*Piano di Phantom Stock Option 2020-2022*”, avente ad oggetto l’attribuzione di opzioni ed, eventualmente, l’erogazione di un incentivo monetario.

Per una descrizione più approfondita del *Piano di Performance Shares*, del *Piano di Incentivazione Monetaria* e del *Piano di Phantom Stock Option* si rinvia ai relativi Documenti Informativi messi a disposizione del pubblico dalla Società ai sensi dell’art. 114-bis del TUF.

Il riconoscimento della componente variabile della remunerazione è avvenuto a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali; tuttavia, dal momento che gli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione previsti dalla Politica di Remunerazione approvata dalla Società sono legati ai risultati di *performance* della Società e del Gruppo (in termini di EBITDA consolidato e *sales*), la Società si riserva, per motivi di confidenzialità considerata la tipologia di tali parametri e come consentito dalle disposizioni applicabili, di omettere l’indicazione degli obiettivi raggiunti in confronto con quelli originariamente previsti in quanto informazioni aventi carattere commercialmente sensibile.

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. Fatto salvo quanto indicato nella sezione che segue “Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche”, la Società non è parte di patti di non concorrenza con componenti del Consiglio di Amministrazione o con i dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo.

Remunerazione del Collegio Sindacale

In data 14 settembre 2018, l’Assemblea ordinaria della Società ha stabilito il compenso annuo lordo del Collegio Sindacale nominato in pari data in complessivi Euro 39.100,00 annui, di cui Euro 16.700,00 per il Presidente ed Euro 11.200,00 per ciascun Sindaco Effettivo. Tale compenso è rimasto invariato ed è stato ritenuto dalla Società conforme con la Politica di Remunerazione di volta in volta approvata.

Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

I compensi pagati dal Gruppo destinati a qualsiasi titolo e sotto qualsiasi forma ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società per l’esercizio chiuso al 31 dicembre 2020, ammontano complessivamente a Euro 893.782 comprensivi di *bonus* straordinari pari, in aggregato a valori lordi, ad Euro 247.154. Tali compensi sono stati ritenuti dal Comitato Nomine e Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione della Società conformi con la Politica di Remunerazione approvata

in sede assembleare nonché in linea con il perseguimento degli obiettivi di lungo termine della stessa e del Gruppo in quanto contribuisce ad allineare gli interessi di tali figure apicali con quelli degli azionisti.

I benefici non monetari corrisposti ai principali dirigenti consistono nell'uso della vettura aziendale (in linea con quanto previsto dai criteri della *policy* aziendale e nel contratto di lavoro).

Alcuni tra i dirigenti con responsabilità strategiche, in funzione delle responsabilità assegnate in qualità di figure manageriali chiave del Gruppo, beneficiano inoltre di un piano di MBO; in particolare, per quanto riguarda l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale dei dirigenti con responsabilità strategiche, si rinvia al precedente punto F) della Sezione I) e alla Tabella 1 predisposta ai sensi dell'Allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti in calce alla presente Relazione.

Il riconoscimento della componente variabile della remunerazione è avvenuto a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali; tuttavia, dal momento che gli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione previsti dalla Politica di Remunerazione approvata dalla Società sono legati ai risultati di *performance* della Società e del Gruppo (in termini di EBITDA consolidato e *sales*), la Società si riserva, per motivi di confidenzialità considerata la tipologia di tali parametri e come consentito dalle disposizioni applicabili, di omettere l'indicazione degli obiettivi raggiunti in confronto con quelli originariamente previsti in quanto informazioni aventi carattere commercialmente sensibile.

Tre dirigenti con responsabilità strategiche, segnatamente la dott.ssa Elisabetta Floccari (che ricopre il ruolo di *Chief Financial Officer* dal 1° aprile 2020), il *Chief Technology & Innovation Officer* Davide Cappellini e l'Ing. Peter Dal Bo (che ha ricoperto la carica di *Chief Commercial Officer* fino alla data dell'8 maggio 2020) hanno sottoscritto dei patti di non concorrenza a titolo oneroso, ai sensi dell'articolo 2125 del codice civile. In particolare, quale corrispettivo degli impegni di non concorrenza, è prevista la corresponsione per tutta la durata del rapporto di lavoro (ma non durante il periodo di non concorrenza) di una cifra pari a lordi, rispettivamente, Euro 20.400, Euro 12.000 e Euro 20.400 per ciascun anno di durata del rapporto.

Eventuale attribuzione di indennità e/p altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro

Dal momento che la Politica di Remunerazione della Società non prevede la sottoscrizione con Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche di accordi specifici (e ulteriori rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi applicabili) che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato, nel corso dell'esercizio di riferimento la Società non ha attribuito indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione di rapporti di lavoro.

Eventuali deroghe alla Politica di Remunerazione

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

Eventuale applicazione di meccanismi di correzione *ex post* della remunerazione variabile

Con riferimento ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF approvati dalla Società, la Politica di Remunerazione prevede che essi contemplino adeguati meccanismi di correzione *ex post* (c.d. clausole di *claw back / malus*), attraverso cui la Società si riserva la possibilità (i) di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione già corrisposte; o (ii) di trattenere, in tutto o in parte, componenti variabili della remunerazione non ancora corrisposte, determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Alla Data della Relazione la Società non ha mai esercitato tali meccanismi di correzione *ex post*.

Risultati assembleari sulla Relazione della Remunerazione

L'Assemblea ordinaria della Società del 12 maggio 2020 ha espresso un voto consultivo sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione 2020. La percentuale dei voti favorevoli è risultata pari all'83,4% dei votanti complessivi.

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.

Informazioni di confronto

Con riferimento al periodo intercorso a partire dal 19 ottobre 2018 (data di quotazione della Società sul Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., segmento STAR), si segnala l'attribuzione, da parte della Società, di una remunerazione costante ai propri amministratori, sindaci e dipendenti con, in alcuni casi, variazioni incrementali a favore di determinati soggetti apicali dovute al buon andamento e alla crescita in termini di risultati della Società e del Gruppo nel periodo di riferimento.

Per ulteriori informazioni in merito si rinvia alla tabella che segue, che indica in maniera analitica tali variazioni con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai componenti del Collegio Sindacale e, in aggregato, ai dipendenti della Società e del Gruppo.

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; si segnala che sono stati inclusi i compensi corrisposti con riferimento alle cariche detenute in Piovan S.p.A. e nelle sue controllate;
- (ii) dei risultati del Gruppo e della Società e, in particolare, dei risultati di EBITDA e ricavi;
- (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti di Piovan S.p.A. e del Gruppo diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

		2019	2020	Variazione 2019 - 2020	Variazione percentuale 2019 -2020
(i)	Nicola Piovan	Euro 1.206.000	Euro 1.211.000	+ Euro 5.000	+ 0,41 %
	Filippo Zuppichin	Euro 524.000	Euro 539.000	+ Euro 15.000	+ 2,86%
	Marco Maria Fumagalli	Euro 30.000	Euro 30.000	0	± 0 %
	Lucia Giancaspro	Euro 37.904 (*)	Euro 45.000 (*)	+ Euro 7.096	+ 18,72 %
	Marco Milani	Euro 25.000	Euro 9.221 (***)	N/A	N/A
	Mario Cesari	N/A	Euro 15.779 (***)	N/A	N/A
	Chiara Mio	Euro 30.000	Euro 30.000	0	± 0 %
	Marco Stevanato	Euro 20.000	Euro 20.000	0	± 0 %
	Carmen Pezzuto	Euro 16.700	Euro 16.700	0	± 0 %
	Luca Bassan	Euro 11.200	Euro 11.200	0	± 0 %
	Patrizia Santonocito	Euro 14.813 (**)	Euro 23.200 (**)	+ Euro 8.387	+ 56,62 %
(ii)	EBITDA Gruppo	Euro 30.570.574	Euro 32.242.068	+ Euro 1.671.494	+ 5,47 %
	EBITDA Piovan S.p.A.	Euro 20.381.218	Euro 16.421.594	- Euro 3.959.624	- 19,43 %
	Ricavi Gruppo	Euro 234.359.868	Euro 225.179.982	- Euro 9.179.886	- 3,92 %
	Ricavi Piovan S.p.A.	Euro 105.494.246	Euro 98.462.103	- Euro 7.032.143	- 6,67 %
(iii)	Dipendenti Gruppo	Euro 40.856	Euro 38.019	- Euro 2.838	- 6,95 %
	Dipendenti di Piovan S.p.A.	Euro 44.062	Euro 42.906	- Euro 1.156	- 2,62 %

(*) L'Avv. Giancaspro, Amministratore Indipendente di Piovan S.p.A. e Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Piovan S.p.A. dal 16.09.2019, è altresì Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Aquatech S.r.l. e componente dell'Organismo di Vigilanza di Penta S.r.l.

(**) La Dott.ssa Santonocito, Sindaco Effettivo di Piovan S.p.A., è altresì componente dell'Organismo di Vigilanza di Piovan S.p.A. dal 09.09.2019, nonché componente dell'Organismo di Vigilanza di Penta S.r.l. e di Aquatech S.r.l. dal 16.09.2019.

(***) A seguito delle dimissioni rassegnate dall'Ing. Marco Milani in data 12.05.20 con decorrenza dal 14.05.20, il Consiglio di Amministrazione del 14.05.20 ha proceduto, ai sensi dell'art. 2386 c.c. e dell'art. 14.4 dello Statuto sociale, alla cooptazione di un suo sostituto, nominando l'Ing. Mario Cesari quale Amministratore della Società nonché quale componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e del Comitato Parti Correlate. L'Assemblea ordinaria della Società tenutasi il 13.10.20 ha confermato tale nomina ai sensi dell'art. 2386 c.c. e dell'art. 14.4 dello Statuto. Le remunerazioni indicate nell'esercizio 2020 si riferiscono al periodo per cui è stata rispettivamente ricoperta la carica.

Sezione II – Seconda parte – Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio

Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle di seguito predisposte e riportate in appendice alla seconda parte della presente Sezione II.

La presente Relazione include altresì la Tabella n. 1 e la Tabella n. 2 previste dall'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti, che riportano le partecipazioni, detenute nella Società e nelle sue controllate, dagli amministratori, dai sindaci e dai dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità all'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

TABELLA 1 – prevista dall’Allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti – Compensi corrisposti nell’esercizio 2020 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

VALORI IN €/1000												
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 <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Nicola Piovani	Amministratore Unico	01/01/2018-28/06/2018	fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020	1.200	-	-	-	9	-	1.209	-	-
	Presidente esecutivo	29/06/2018-31/12/2020									-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.200	-	-	-	9	-	1.209	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				2 (*)	-	-	-	-	-	2	-	-
(II I) Totale				1.202	-	-	-	9	-	1.211	-	-
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 <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Filippo Zuppichin	Group Managing Director	01/01/2018-28/06/2018	fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020	337(**)	-	134	-	65	1	537	-	-
	Amministratore Delegato	29/06/2018-31/12/2020									-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				337	-	134	-	65	1	537	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				2	-	-	-	-	-	2	-	-
(II I) Totale				339	-	134	-	65	1	539	-	-

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 <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marco Maria Fumagalli	Amministratore indipendente	19/10/2018 - 31/12/2020	fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020	20	10	-	-	-	-	30	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	10	-	-	-	-	30	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II I) Totale				20	10	-	-	-	-	30	-	-
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 <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Lucia Giancaspro	Amministratore indipendente	29/06/2018 - 31/12/2020	fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020	20	15	-	-	-	-	35	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	15	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	10	-	-	-	-	10	-	-
(II I) Totale				20	25	-	-	-	-	45	-	-

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 <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marco Milani	Amministratore indipendente	29/06/2018 - 14/05/2020	Fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020 (****)	7,4	1,8	-	-	-	-	9,2	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7,4	1,8	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II I) Totale				7,4	1,8	-	-	-	-	9,2	-	-

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 <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Mario Cesari	Amministratore Indipendente	14/05/2020 – 31/12/2020 (****)	fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020	12,6	3,2	-	-	-	-	15,8	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12,6	3,2	-	-	-	-	15,8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II I) Totale				12,6	3,2	-	-	-	-	15,8	-	-

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 <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Chiara Mio	Amministratore Indipendente	19/10/2018 - 31/12/2019	fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020	20	10	-	-	-	-	30	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	10	-	-	-	-	30	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II I) Totale				20	10	-	-	-	-	30	-	-
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 <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marco Stevanato	Amministratore	19/10/2018 - 31/12/2019	fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2020	20	-	-	-	-	-	20	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	-	-	-	-	-	20	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II I) Totale				20	-	-	-	-	-	20	-	-

(*) nella voce "Compensi da controllate e collegate" è riportata la quota di competenza del Dott. Piovan con riferimento al ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione di Doteco S.p.A. in considerazione del periodo di mantenimento della carica (nomina avvenuta in data 15 ottobre 2020).

(**) nel compenso fisso dell'Ing. Zuppichin è incluso l'importo di Euro 317 migliaia a titolo di stipendio corrisposto come dipendente della Società. Nella voce "Compensi

da controllate e collegate” è riportata la quota di competenza dell’Ing. Zuppichin con riferimento alla carica ricoperta nella controllata Doteco S.p.A. in considerazione del periodo di mantenimento della carica (nomina avvenuta in data 15 ottobre 2020).

(***) i compensi per la partecipazione a comitati sono così riferiti:

- Marco Maria Fumagalli: compenso totale di Euro 10 migliaia corrisposti in qualità di componente del Comitato Nomine e Remunerazione (5) e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (5)
- Lucia Giancaspro: compenso totale di Euro 15 migliaia corrisposti in qualità di componente del Comitato Nomine e Remunerazione (5) e componente dell’Organismo di Vigilanza di Piovan S.p.A. (10), nella voce “Compensi da controllate e collegate” sono stati inclusi i compensi corrisposti in qualità di componente dell’Organismo di Vigilanza delle controllate Penta S.r.l. (3) e Aquatech S.r.l. (7)
- Marco Milani: compenso totale di Euro 1.844 corrisposti in qualità di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità in carica fino al 14 maggio 2020. Si segnala che il compenso fisso percepito nell’anno 2020 in qualità di Amministratore è pari a Euro 7.377, quota di competenza rispetto alla deliberazione assembleare (pari a Euro 20.000 annui per il ruolo di Amministratore e Euro 5.000 annui in qualità di comitatista) in considerazione del periodo di mantenimento della carica.
- Mario Cesari: compenso totale di Euro 3.156 corrisposti in qualità di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità in carica dal 14 maggio 2020. Si segnala che il compenso fisso percepito nell’anno 2020 in qualità di Amministratore è pari a Euro 12.623, quota di competenza rispetto alla deliberazione assembleare (pari a Euro 20.000 annui per il ruolo di Amministratore e Euro 5.000 annui in qualità di comitatista) in considerazione del periodo di mantenimento della carica.
- Chiara Mio: compenso totale di Euro 10 migliaia corrisposti in qualità di componente del Comitato Nomine e Remunerazione (5) e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (5)

(****) A seguito delle dimissioni rassegnate dall’Ing. Marco Milani in data 12 maggio 2020 con decorrenza dal 14 maggio 2020, il Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2020 ha proceduto, ai sensi dell’art. 2386 c.c. e dell’art. 14.4 dello Statuto sociale, alla cooptazione di un suo sostituto, nominando l’Ing. Mario Cesari quale Amministratore della Società nonché quale componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e del Comitato Parti Correlate. L’Assemblea ordinaria della Società tenutasi il 13 ottobre 2020 ha confermato tale nomina ai sensi dell’art. 2386 c.c. e dell’art. 14.4 dello Statuto.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
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 <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair Value</i> dei compensi in <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus per altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (4 soggetti) (*)												
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				538		150		109	97	894		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				538		150		109	97	894		

**Si specifica che i dati inseriti includono il compenso percepito da un DRS dimessosi in corso d'anno.*

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
Carmen Pezzuto	Presidente Collegio Sindacale	25/09/2018 – 31/12/2019	Approvazione Bilancio 31/12/2020	16,7					16,7		
Luca Bassan	Sindaco Effettivo	14/09/2018 – 31/12/2019	Approvazione Bilancio 31/12/2020	11,2					11,2		
Patrizia Santonocito	Sindaco Effettivo	14/09/2018 – 31/12/2019	Approvazione Bilancio 31/12/2020	11,2	12				23,2		
Cristina Targa	Sindaco Supplente	14/09/2018 – 31/12/2019	Approvazione Bilancio 31/12/2020								
Kristian Sartor	Sindaco Supplente	14/09/2018 – 31/12/2019	Approvazione Bilancio 31/12/2020								

(**) nella voce “Compensi per la partecipazione ai comitati” del Sindaco Patrizia Santonocito sono stati inseriti i compensi corrisposti in qualità di componente dell’Organismo di Vigilanza di Piovan S.p.A. (6) e delle controllate Penta S.r.l. (3) e Aquatech S.r.l. (3)

TABELLA 2 – prevista dall’Allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti – Stock Option assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Alla data del 31 dicembre 2020 non vi erano stock option assegnate a componenti dell’organo di amministrazione, direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche e pertanto non vi è alcun dato da riportare.

TABELLA 3A – prevista dall’Allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell’esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell’esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell’esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell’esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell’esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all’assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Filippo Zuppichin	Amministratore Delegato												
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano di Phantom Stock Option 2020- 2022 (12/05/2020)	N/A	N/A	83.232 phantom stock options (*)	91.306	2021 - 2022	14.05.2020	3,9	N/A	N/A	N/A	147.246
		Piano di Performance Shares 2020-2022 (12/05/2020)	N/A	N/A	32.012 Diritti a ricevere azioni (*)	118.681	2021- 2022	14.05.2020	3,9	N/A	N/A	N/A	85.451
(II) Compensi da controllate e collegate	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
(III) Totale		Piano di Phantom Stock Option 2020- 2022 (12/05/2020)	N/A	N/A	83.232 phantom stock options (*)	91.306	2021 - 2022	14.05.2020	3,9	N/A	N/A	N/A	147.246
		Piano di Performance Shares 2020-2022 (12/05/2020)	N/A	N/A	32.012 Diritti a ricevere azioni (*)	118.681	2021- 2022	14.05.2020	3,9	N/A	N/A	N/A	85.451

Nome e Cognome Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio	Piano di Phantom Stock Option 2020- 2022 (12/05/2020)	N/A	N/A	142.016 phantom stock options (*)	155.792	2021 - 2022	14.05.2020	3,9	N/A	N/A	N/A	251.241
	Piano di Performance Shares 2020-2022 (12/05/2020)	N/A	N/A	53.260 Diritti a ricevere azioni (*)	197.456	2021- 2022	14.05.2020	3,9	N/A	N/A	N/A	142.168
(II) Compensi da controllate e collegate	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
(III) Totale	Piano di Phantom Stock Option 2020- 2022 (12/05/2020)	N/A	N/A	142.016 phantom stock options (*)	155.792	2021 - 2022	14.05.2020	3,9	N/A	N/A	N/A	251.241
	Piano di Performance Shares 2020-2022 (12/05/2020)	N/A	N/A	53.260 Diritti a ricevere azioni (*)	197.456	2021- 2022	14.05.2020	3,9	N/A	N/A	N/A	142.168

(*) Numero di opzioni come successivamente ridotto a seguito degli accordi tra Società e beneficiari, al fine di una maggiore coerenza con le finalità del piano e mantenere un equilibrio tra gli interessi coinvolti e contenere il numero di opzioni attribuite, anche in considerazione della particolare situazione di incertezza economica e sociale dovuta all'emergenza legata al Covid-19.

TABELLA 3B – prevista dall’Allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A Nome e Cognome	B Carica	(1) Piano	(2)			(3)			(4) Altri bonus
			Bonus dell’anno			Bonus di anni precedenti			
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogato	(C) Ancora Differiti	
Filippo Zuppichin	Amministratore Delegato	MBO 2020							
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio			134		Dal 1/1/2020 al 31/12/2020				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			134						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (4)		2020 MBO							
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio			150		Dal 1/1/2020 al 31/12/2020				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			150						

TABELLA N. 1 – prevista dall’Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti – Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

Nome e Cognome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell’esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell’esercizio in corso
Filippo Zuppichin	Amministratore Delegato	Piovan S.p.A.	351.300		3.000	348.300
Nicola Piovan (detenute indirettamente tramite Pentafin S.p.A.)	Presidente Esecutivo	Piovan S.p.A.	30.083.379	958.931		31.042.310

Santa Maria di Sala, 19 marzo 2021

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nicola Piovan



Relazione sulla politica in materia di remunerazione
e sui compensi corrisposti di Piovan S.p.A.

PIOVAN S.p.A.
Via delle Industrie 16 – 30036
S. Maria di Sala VE - Italy