



PIERREL S.P.A.

SEDE LEGALE IN CAPUA (CE) – S.S. APPIA 7-BIS 46/48

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

RELATIVA ALL'ESERCIZIO SOCIALE 2017

Relazione redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni e integrazioni (il "TUF"), nonché ai sensi dell'articolo 84-quater e dell'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter del Regolamento adottato con delibera CONSOB del 14 maggio 1999, n. 11971 e successive modificazioni e integrazioni (il "Regolamento Emittenti")

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2018

Premessa

La presente relazione sulla remunerazione (la “**Relazione**”) è stata redatta da Pierrel S.p.A. (la “**Società**” o “**Pierrel**”) ed è suddivisa nelle seguenti sezioni, in conformità all’articolo 123-ter del TUF:

- **SEZIONE PRIMA**, recante:
 - A. la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del proprio organo di amministrazione (gli “**Amministratori**”), del Direttore Generale dott. Fulvio Citaredo (che, alla data della presente Relazione ricopre anche la carica di Amministratore Delegato della Società) e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Pierrel e, cioè, il direttore dello stabilimento di Capua, dott. Toni Valente, il dirigente con responsabilità delle vendite ing. Fabio Velotti e il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (carica ricoperta a far data dal 12 giugno 2017 dal dott. Francesco Pepe) (tutti tali dirigenti con responsabilità strategiche, unitamente al Direttore Generale, collettivamente, i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”), con riferimento all’esercizio 2018; e
 - B. una descrizione delle finalità perseguite della Politica delle Remunerazioni (come definita nel prosieguo) e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione.

- **SEZIONE SECONDA**, recante:
 - A. un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, con evidenza della coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell’esercizio sociale precedente; e
 - B. un’illustrazione analitica dei compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell’esercizio 2017, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento, nonché i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte di attività svolte nell’esercizio 2017.

Ciascuna Sezione della presente Relazione è articolata in conformità, a seconda dei casi, allo Schema 7-bis o allo Schema 7-ter di cui all’Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Nelle Tabelle 1 e 2 predisposte ai sensi dell’articolo 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti sono infine indicate le eventuali partecipazioni detenute dai soggetti sopra richiamati, dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, nella Società e nelle società da questa controllate.

* * *

SEZIONE PRIMA

A. POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

La presente Sezione della Relazione illustra la politica adottata dalla Società e definisce i criteri ai quali la Società intende attenersi ai fini della determinazione della remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'esercizio 2018 (la "**Politica delle Remunerazioni**").

a) Organi e soggetti coinvolti

La Politica delle Remunerazioni è stata predisposta e approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società (il "**Consiglio di Amministrazione**") durante la riunione del 28 febbraio 2018, contestualmente all'approvazione della presente Relazione.

Ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF la Politica delle Remunerazioni sarà sottoposta al parere dell'Assemblea degli Azionisti di Pierrel (l'"**Assemblea**") che sarà convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2017, che dovrà deliberare, tra l'altro, sulla Sezione Prima della presente Relazione, fermo restando che tale deliberazione non avrà efficacia vincolante.

Il Collegio Sindacale della Società (il "**Collegio Sindacale**") vigila sulla corretta e coerente applicazione della Politica delle Remunerazioni.

La Politica delle Remunerazioni in materia di remunerazione degli Amministratori è determinata in coerenza con le previsioni normative e statutarie e, in particolare: (a) l'Assemblea determina il compenso da attribuire al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, all'atto della loro nomina, fatta eccezione per gli Amministratori investiti di particolari cariche; e (b) il Consiglio di Amministrazione ripartisce tra i propri membri, qualora non l'abbia già fatto l'Assemblea, il compenso complessivo deliberato dagli azionisti e determina, sentito il parere del Collegio Sindacale, il compenso per gli Amministratori investiti di particolari cariche, ivi inclusi gli Amministratori che partecipano ai comitati istituiti all'interno del Consiglio stesso.

b) Comitato per la remunerazione

Alla data della presente Relazione, la Società non ha aderito al Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il "**Codice**"), ritenendo l'adesione a detto Codice non necessaria in considerazione delle esigenze gestionali e operative della Società.

Il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto necessario né opportuno, in considerazione delle attività svolte dalla Società, nonché della sua struttura e organizzazione, costituire al proprio interno un Comitato per la remunerazione ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 6.P.3 del Codice. Le funzioni di tale Comitato sono pertanto svolte direttamente dal Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, anche in virtù della presenza di 3 Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'articolo 148, terzo comma del TUF.

In particolare, con riferimento alle attività svolte in sostituzione del Comitato per la remunerazione, il Consiglio di Amministrazione: (a) ha redatto e approvato la presente Relazione; (b) valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica delle Remunerazioni; (c) determina, sentito il parere del Collegio Sindacale, il compenso per gli Amministratori investiti di particolari cariche, ivi inclusi gli

Amministratori che partecipano ai comitati istituiti all'interno del Consiglio stesso; (d) definisce gli obiettivi di *performance* connessi alla determinazione della parte variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ne verifica l'effettivo raggiungimento; e (e) verifica l'effettivo raggiungimento da parte della Società e del Gruppo Pierrel degli obiettivi di *performance* legati ai programmi di incentivazione di breve e lungo periodo.

c) **Esperti indipendenti**

Il Consiglio di Amministrazione non si è avvalso della collaborazione di alcun esperto per la redazione della Politica delle Remunerazioni.

d) **Finalità e principi della Politica delle Remunerazioni**

La Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione risponde a criteri di prudente gestione e sostenibilità dei costi della Società e persegue le seguenti finalità:

- attrarre, trattenere e motivare un *management* dotato di qualità professionali di elevato *standing*, tali da consentire una gestione della Società efficiente e competitiva;
- assicurare la creazione di valore per gli azionisti della Società in un'ottica di medio-lungo periodo;
- garantire la sostenibilità della gestione della Società nel medio-lungo periodo;
- garantire un sistema di remunerazioni del *management* della Società basato anche sui risultati effettivamente conseguiti dalla Società e/o dalle sue singole divisioni;
- allineare gli interessi degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con quelli degli azionisti;
- creare e mantenere un flusso informativo chiaro e trasparente verso l'esterno.

Le remunerazioni corrisposte dalla Società sono ritenute essere competitive rispetto alle aziende operanti nel settore della Società e aventi dimensioni simili a Pierrel e, al tempo stesso, sostenibili sotto il profilo economico, nonché rispondenti ad un principio di equità interna.

Sebbene alla data della presente Relazione la Società abbia deciso di non aderire al Codice, i principi e criteri generali sottesi alla Politica delle Remunerazioni sono comunque ispirati e conformi, in larga parte, alle previsioni ivi contenute. Più in particolare:

1. i compensi per gli Amministratori non esecutivi sono definiti in proporzione all'impegno richiesto in considerazione della propria carica (quale, ad esempio, il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione) e/o per la partecipazione ai comitati eventualmente istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione (quale, ad esempio, il Comitato per le operazioni con parti correlate, il "**Comitato Parti Correlate**"), prevedendo un'adeguata differenziazione tra il compenso attribuito al presidente del Comitato Parti Correlate rispetto a quello riconosciuto in favore degli altri membri in considerazione del ruolo di raccordo e coordinamento svolto dal presidente con gli organi societari e le altre funzioni aziendali;
2. la struttura retributiva del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede una componente fissa commisurata alle deleghe e alle responsabilità attribuite, e una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata a legare una parte della remunerazione al raggiungimento di obiettivi di *performance* predefiniti e verificabili. Inoltre, al fine di assicurare stabilità al *management* e, conseguentemente, di garantire una gestione sociale in un'ottica di continuità, la componente fissa delle

remunerazioni previste a favore del *management* del Gruppo è determinata in una misura che, a parere del Consiglio di Amministrazione, è da ritenersi congrua anche nel caso in cui fosse l'unica parte effettivamente corrisposta a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti per la corresponsione della parte variabile della remunerazione;

3. i piani di incentivazione della Società sono destinati agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche al fine: (a) di allineare gli obiettivi di figure chiave della Società alla creazione di valore per gli azionisti della Società sul medio-lungo periodo, attraverso la previsione di periodi di *vesting* triennali; (b) attrarre, trattenere e motivare il *management* dotato di qualità professionali di elevato *standard*; e (c) aumentare la capacità di trattenere le risorse chiave già presenti in Pierrel e la competitività della Società sul mercato del lavoro in relazione ai migliori talenti disponibili.

e) Politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

In via generale, la Politica delle Remunerazioni prevede: (a) per gli Amministratori, una retribuzione per l'attività prestata a favore della società che si compone esclusivamente di una parte fissa, senza alcuna voce variabile; e (b) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, un sistema di retribuzione composto, oltre che dal rimborso delle spese sostenute per la carica, da una parte fissa, che rappresenta la porzione più significativa dell'intera remunerazione ("**RAL**" o "**Base Salary**"), e una componente variabile annuale (determinata in valore assoluto o in percentuale compresa tra un minimo del 10% e un massimo del 50% del *Base Salary*) determinata sulla base del raggiungimento, da parte del Gruppo, della Società o, a seconda dei casi, delle singole Divisioni del Gruppo Pierrel, di obiettivi di *performance* prestabiliti.

Si precisa che fino al mese di giugno 2017 la carica di dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari era ricoperta dalla dott.ssa Maria Teresa Ciccone e la relativa remunerazione prevedeva, differentemente da quanto previsto per il dott. Francesco Pepe (soggetto che, alla data della presente Relazione, ricopre la carica di dirigente preposto) esclusivamente una componente fissa.

Fermo restando quanto precede, si ricorda che con l'approvazione del bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2017 verrà a scadere il mandato conferito all'attuale Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea con delibera del 5 giugno 2015.

Si riportano di seguito le linee guida sulla remunerazione per gli Amministratori che saranno nominati dall'Assemblea che approverà il bilancio per l'esercizio 2017, fermo restando il diritto del Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dalla predetta Assemblea di determinare, sentito il parere del Collegio Sindacale, il compenso per gli Amministratori investiti di particolari cariche, ivi inclusi gli Amministratori che partecipano ai comitati istituiti all'interno del Consiglio stesso e di definire gli obiettivi di *performance* connessi alla determinazione della parte variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, laddove tali obiettivi non siano già determinati nelle relative lettere di assunzione.

Per l'esercizio 2018 la remunerazione del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso e del Presidente del Consiglio di Amministrazione sarà definita dall'Assemblea che approverà il bilancio per l'esercizio 2017.

Il Consiglio di Amministrazione propone che, per tutta la durata del mandato 2018-2021 del nuovo Consiglio di Amministrazione:

- (i) la remunerazione dell'Amministratore Delegato sia determinata dal Consiglio di Amministrazione di nuova nomina in funzione delle deleghe e delle responsabilità che saranno attribuite a tale carica, tenendo altresì conto della *best practice* delle società operanti nel

medesimo settore di Pierrel e aventi una dimensione ad essa paragonabile, anche alla luce degli ulteriori compensi eventualmente già riconosciuti all'Amministratore Delegato per lo svolgimento di diversi incarichi aziendali; e

- (ii) la remunerazione degli Amministratori non esecutivi sia determinata dal Consiglio di Amministrazione in funzione dell'impegno effettivamente richiesto a tali Amministratori: (a) in considerazione della propria carica (quale, ad esempio, il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione); e/o (b) per la partecipazione ai comitati eventualmente istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione (quale, ad esempio, il Comitato Parti Correlate), prevedendo in tale ultimo caso un'adeguata distinzione tra il compenso da attribuire al presidente del Comitato Parti Correlate e quello degli altri membri, e che sia in ogni caso allineata a quella prevista per l'esercizio 2017, ritenuta dal Consiglio di Amministrazione congrua rispetto alle attività svolte dal Comitato Parti Correlate.

Con riferimento all'esercizio 2018, gli Amministratori avranno diritto a ricevere, *pro quota* rispetto al periodo di permanenza nella carica che termina con l'Assemblea che approva il bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2017, i compensi deliberati dall'Assemblea del 5 giugno 2015, come successivamente integrati dal Consiglio di Amministrazione del 16 giugno 2015 con riferimento agli Amministratori investiti di particolari cariche.

Più dettagliatamente, l'Assemblea degli Azionisti del 5 giugno 2015 ha deliberato:

- (i) per il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, un emolumento annuo lordo complessivo di Euro 140.000, da ripartirsi egualmente tra tutti gli Amministratori (e, pertanto, nella misura di Euro 20.000 per ciascun Amministratore), con espressa esclusione dei compensi da attribuirsi agli Amministratori muniti di particolari cariche, nonché il rimborso delle spese vive sostenute in ragione dell'incarico; e
- (ii) per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, carica attualmente ricoperta dal dott. Raffaele Petrone, un emolumento annuo lordo aggiuntivo di Euro 100.000.

Successivamente, in data 16 giugno 2015 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire: (a) al dott. Fulvio Citaredo, per la carica di Amministratore Delegato, un emolumento annuo lordo aggiuntivo di Euro 100.000; (b) all'Amministratore indipendente on. Paolo Cirino Pomicino un emolumento annuo lordo aggiuntivo di Euro 20.000 per la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e di Euro 5.350 per la carica di membro del Comitato Parti Correlate; (c) all'Amministratore indipendente prof. avv. Mauro Fierro un emolumento annuo lordo aggiuntivo di Euro 7.300 per la carica di presidente del Comitato Parti Correlate; e (d) all'Amministratore indipendente dott.ssa Tiziana Catuogno un emolumento annuo lordo aggiuntivo di Euro 5.350 per la carica di membro del Comitato Parti Correlate.

Nel corso della riunione del Consiglio di Amministrazione del 22 dicembre 2016: (a) il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato hanno dichiarato di rinunciare all'importo di Euro 84.000 ciascuno a valere sui rispettivi emolumenti previsti per l'esercizio 2017; e (b) il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione ha dichiarato di rinunciare a all'importo di Euro 10.000 a valere sugli emolumenti previsti per l'esercizio 2017.

f) Politica con riguardo ai benefici non monetari

Il riconoscimento di benefici non monetari da parte della Società viene effettuata in conformità alle prassi di mercato e nel rispetto della normativa fiscale vigente.

Quali benefici non monetari, la Politica delle Remunerazioni prevede l'attribuzione a ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche dell'utilizzo di un'automobile aziendale, di un portatile, di uno *smartphone* e di una carta carburante.

Non sono previsti ulteriori benefici non monetari.

g) Componenti variabili delle remunerazioni

- **Componente variabile annuale**

I compensi previsti a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione non prevedono alcuna componente variabile annuale.

I compensi previsti a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevedono una componente variabile determinata in valore assoluto o in percentuale compresa tra un minimo del 10% e un massimo del 50% del *Base Salary*, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione (l'“**MBO**”).

Detta componente variabile è calcolata su base annuale ed è subordinata al raggiungimento di obiettivi predefiniti determinati, a loro volta, sulla base di indici di profittabilità oggettivamente verificabili, nonché del bilancio di esercizio e delle valutazioni di *benchmark* di società analoghe operanti nel medesimo settore di riferimento della Società e aventi caratteristiche simili a Pierrel. Ciò al fine di allineare il più possibile l'azione manageriale con gli obiettivi definiti nei piani aziendali.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione ritiene che la RAL sia di importo sufficiente a remunerare adeguatamente, anche tenuto conto degli *standard* del mercato di riferimento, l'attività lavorativa dei Dirigenti con Responsabilità Strategica anche nel caso in cui la componente variabile non venga erogata, in tutto o in parte, a causa del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi di *performance* prefissati ai fini della sua corresponsione.

In aggiunta a quanto sopra, a ciascun Amministratore esecutivo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere attribuiti ulteriori compensi da corrispondersi al raggiungimento di obiettivi individuali, anche di natura non economica. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione può prevedere l'attribuzione di premi speciali al verificarsi di circostanze rilevanti e prestazioni eccezionali specifiche ed impreviste, fermo restando che tali premi per i Dirigenti con Responsabilità Strategica non potranno comunque superare il 25% della RAL.

- **Piani di incentivazione a lungo termine**

Come riportato in precedenza nella presente Relazione, la Società adotta piani di incentivazione a lungo termine al fine di allineare gli obiettivi degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche alla creazione di valore per gli azionisti della Società sul medio-lungo periodo e attrarre figure manageriale di primario *standing*, nonché incentivare la permanenza di quelle già parte dell'organigramma aziendale.

Alla data della presente Relazione l'unico piano di incentivazione in essere della Società è lo *stock option plan* approvato dall'Assemblea del 19 giugno 2014 e riservato ad Amministratori e dirigenti della Società (il “**Piano**”). Nel corso della medesima riunione, l'Assemblea ha altresì approvato, in sede straordinaria, un aumento del capitale sociale per massimi Euro 2.500.000,00, inclusivi dell'eventuale sovrapprezzo, con esclusione del diritto di opzione, ai sensi dell'articolo 2441, quinto, sesto e ottavo comma del codice civile,

mediante emissione di massime n. 2.500.000 azioni Pierrel prive del valore nominale a servizio di tale Piano.

In particolare il Piano prevede l'assegnazione gratuita di massimo n. 2.500.000 diritti di opzione per la sottoscrizione a pagamento di un pari numero di azioni ordinarie della Società da emettersi nell'ambito del predetto aumento del capitale (le "Opzioni").

L'assegnazione delle Opzioni non è subordinata al verificarsi di condizioni particolari ovvero al conseguimento da parte della Società e/o dei singoli beneficiari di determinati risultati di *performance*.

Ciascuna Opzione assegnata in esecuzione del Piano da diritto alla sottoscrizione di una azione ordinaria della Società di nuova emissione, a un prezzo pari alla media aritmetica dei prezzi di Borsa delle azioni Pierrel rilevati sul mercato nel periodo intercorrente tra la data di assegnazione delle Opzioni e il medesimo giorno del mese solare precedente, fermo restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di aumentare in qualsiasi momento il prezzo di esercizio delle Opzioni non ancora esercitate.

Le Opzioni saranno esercitabili decorso un periodo di tre anni dalla data di assegnazione e per i cinque anni successivi.

Non è prevista l'adozione di alcun vincolo di disponibilità per le Opzioni e le azioni ordinarie Pierrel che saranno sottoscritte dai beneficiari a seguito dell'effettivo esercizio delle Opzioni né, per le sole azioni Pierrel rivenienti dal Piano, alcun divieto e/o limitazione al loro trasferimento alla Società o a terzi.

In data 30 maggio 2016 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato una modifica del Piano prorogando al 31 dicembre 2018 il termine (inizialmente fissato per il 31 dicembre 2014 e successivamente prorogato alla data di approvazione del bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2015) entro il quale il Consiglio di Amministrazione potrà: (a) individuare, discrezionalmente e insindacabilmente, i beneficiari del Piano; (b) determinare il numero complessivo di Opzioni da attribuire ai beneficiari; e (c) determinare il numero di Opzioni da attribuire a ciascun beneficiario.

Alla data della presente Relazione il Consiglio di Amministrazione non ha ancora dato esecuzione al Piano in quanto non ha ancora individuato alcun beneficiario e, conseguentemente, non è stata ancora assegnata alcuna Opzione.

Per ulteriori informazioni in merito a tale Piano si rinvia al documento informativo appositamente pubblicato dalla Società e consultabile sul sito internet della Società all'indirizzo www.pierrelgroup.com, alla sezione "Investors Relations".

h) Criteri per la valutazione degli obiettivi di *performance*

La componente variabile della remunerazione prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ha come orizzonte temporale l'esercizio sociale; pertanto, il raggiungimento degli obiettivi di *performance* viene valutato dal Consiglio di Amministrazione su base annuale.

L'MBO previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è suddiviso in diverse componenti indipendenti l'una dalle altre, ciascuna legata al raggiungimento di un determinato obiettivo. Il raggiungimento di ciascun obiettivo di *performance*, pertanto, comporta il riconoscimento della sola parte dell'MBO legata a quello specifico obiettivo.

Il raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base della componente variabile della remunerazione viene valutato dal Consiglio di Amministrazione successivamente alla chiusura di ciascun esercizio sociale e, più precisamente, una volta definito il progetto di bilancio di esercizio della Società per l'esercizio sociale di riferimento. Pertanto, la parte variabile della remunerazione, qualora maturata, viene solitamente corrisposta al soggetto interessato in una o più soluzioni a partire dal primo trimestre dell'esercizio sociale immediatamente successivo a quello di riferimento.

i) Politica delle Remunerazioni e perseguimento degli interessi a lungo termine

La Politica delle Remunerazioni è coerente con il perseguimento degli interessi di lungo periodo della Società, ossia un progressivo recupero di redditività e la gestione efficiente e competitiva del *business*, mediante un *top management* dotato di qualità professionali di elevato *standing* e la creazione di valore per gli azionisti.

j) Sistemi di pagamento differito

La corresponsione della componente variabile della remunerazione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere differita rispetto al momento della sua maturazione fino ad un periodo massimo di dodici mesi.

Tale eventuale differimento è determinato in maniera congrua in considerazione dei flussi finanziari e delle caratteristiche specifiche del *business* della Società.

k) Clausole per il mantenimento degli strumenti finanziari

La Politica sulle Remunerazioni non prevede clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

l) Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

La Politica delle Remunerazioni non definisce *ex ante* il trattamento economico da riconoscersi in caso di cessazione della carica e/o risoluzione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro dei componenti del Consiglio di Amministrazione o dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tuttavia, nell'ipotesi di interruzione del rapporto in essere con la Società per motivi diversi dalla "giusta causa", la prassi seguita dalla Società è di giungere alla risoluzione consensuale del rapporto, attraverso la definizione di accordi transattivi, anche in sede sindacale, ove applicabile, in linea con la prassi, la giurisprudenza più recente e i parametri di natura collettiva rilevanti, oltre che conformi agli obblighi di legge e/o di contratto applicabili.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere altresì prevista un'indennità in caso di cessazione anticipata del rapporto (a titolo esemplificativo: nei casi di licenziamento ingiustificato e di incentivazione all'esodo), fermo restando quanto eventualmente previsto da norme e contratti collettivi applicabili.

m) Coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche diverse da quelle obbligatorie

In linea con la migliore prassi di mercato, la Politica sulle Remunerazioni prevede il riconoscimento a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché a favore dei Dirigenti con

Responsabilità Strategiche, coperture assicurative legate allo svolgimento delle proprie attività a favore della Società.

Più in particolare, nell'esercizio sociale 2017 la Società ha stipulato a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per gli atti posti in essere da tali soggetti nello svolgimento del loro rispettivo incarico, una polizza assicurativa *Directors & Officers* con la compagnia assicuratrice Lloyd's con copertura per il periodo 31 luglio 2017 – 30 Novembre 2018.

n) Politica retributiva con riferimento agli Amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione ai comitati e allo svolgimento di particolari incarichi

In linea con la migliore prassi di mercato, la Società riconosce agli Amministratori indipendenti incaricati dello svolgimento di particolari incarichi un compenso aggiuntivo rispetto al compenso loro attribuito per la carica di Amministratori.

Come riportato in precedenza nella presente Relazione, i compensi per gli Amministratori non esecutivi è definita in misura dell'impegno richiesto in considerazione della propria carica (quale, ad esempio, il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione) e/o per la partecipazione ai comitati eventualmente istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione (quale, ad esempio, il Comitato Parti Correlate), prevedendo un'adeguata differenziazione tra il compenso attribuito al presidente del Comitato Parti Correlate rispetto a quello riconosciuto in favore degli altri membri in considerazione del ruolo di raccordo e coordinamento svolto dal presidente con gli organi societari e le altre funzioni aziendali.

o) Riferimento a politiche retributive di altre società

La Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione è stata determinata dalla Società anche tenendo conto delle prassi esistenti e delle politiche retributive adottate da società analoghe operanti nello settore di riferimento della Società.

B. PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

La Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione è stata predisposta e approvata dal Consiglio di Amministrazione e sarà sottoposta all'esame dell'Assemblea, che sarà chiamata a deliberare in senso favorevole o contrario sulla Sezione Prima della presente Relazione, ma in ogni caso in maniera non vincolante.

Con riferimento all'attuazione della Politica delle Remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dei criteri stabiliti nella Politica delle Remunerazioni e sopra esposti:

- determina gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento potrebbe essere ancorata l'eventuale componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi;
- definisce le linee generali per la determinazione della componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fatta eccezione per quei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per i quali la maturazione del diritto alla corresponsione dell'MBO è legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* del Gruppo, della Società o, a seconda dei casi, delle singole Divisioni del Gruppo Pierrel già individuati nelle rispettive lettere di assunzione;

- valuta il raggiungimento degli obiettivi di *performance* sulla base dei risultati dell'esercizio e determina conseguentemente l'ammontare della eventuale remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi e/o dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- decide in merito ad eventuali premi speciali destinati ad Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché in merito alla pattuizione di eventuali indennità per la cessazione anticipata del rapporto.

* * *

SEZIONE SECONDA

A. RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Si fornisce di seguito una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nel corso dell'esercizio 2017 ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ivi inclusi quelli muniti di particolari cariche, e del Collegio Sindacale, nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ciascuno degli Amministratori (ossia: il dott. Raffaele Petrone, l'on. Paolo Cirino Pomicino, il dott. Fulvio Citaredo, il prof. avv. Mauro Fierro, la dott.ssa Tiziana Catuogno, la dott.ssa Fernanda Petrone e l'avv. Maria Paola Bifulco), nonché ciascun componente del Collegio Sindacale (ossia: il dott. Paolo Nagar, la dott.ssa Monica Valentino e il dott. Fabio Rossi) percepisce esclusivamente un compenso fisso, al quale si aggiunge il rimborso delle spese vive sostenute in dipendenza dell'incarico svolto. In aggiunta, ciascun componente del Collegio Sindacale ha diritto di ricevere un gettone pari a Euro 100 per ogni ora effettiva impiegata in caso di presenza fisica alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Detti compensi fissi sono definiti in base alla carica da ciascuno ricoperta all'interno del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale, nonché in considerazione dell'eventuale partecipazione al Comitato Parti Correlate. La quantificazione e l'eventuale adeguamento della remunerazione sono altresì determinati avuto riguardo alla specifica competenza maturata da ciascun Amministratore e/o Sindaco.

La remunerazione del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è suddivisa nelle seguenti componenti:

- (i) un compenso fisso, definito in base al ruolo ricoperto del soggetto all'interno della struttura e dell'organigramma aziendale, nonché ai livelli di *performance* raggiunti nel corso della propria carriera professionale; e
- (ii) l'MBO (per ulteriori informazioni su tale compenso variabile, si rinvia alla Sezione Prima, lettera A, punto g) della presente Relazione.

Non ci sono dirigenti con responsabilità strategiche diversi dal dott. Citaredo, dal dott. Valente, dal dott. Velotti e dal dott. Pepe.

La Società ha in essere un piano di incentivazione di lungo periodo (cd. *Stock Option Plan*) riservato ad Amministratori e dirigenti della Società che, peraltro, alla data della presente Relazione non è stato ancora eseguito dal Consiglio di Amministrazione in quanto nessuna Opzione è stata assegnata ai beneficiari. Per ulteriori informazioni in merito a tale Piano si rinvia a quanto riportato alla Sezione Prima, lettera A), punto g) della presente Relazione, nonché nel documento informativo appositamente pubblicato dalla Società e consultabile sul sito internet della Società all'indirizzo www.pierrelgroup.com, alla sezione "*Investors Relations*".

Inoltre, alla data della presente Relazione, la Società non ha stipulato con alcuno dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, né con alcun Dirigente con Responsabilità Strategiche accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

B. ILLUSTRAZIONE DEI COMPENSI RICONOSCIUTI NELL'ESERCIZIO 2017

Nella seguente tabella sono riportati analiticamente i compensi riconosciuti nell'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2017 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalla società controllate e collegate ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, relativamente al periodo in cui hanno ricoperto la carica.

Tali importi sono stati erogati sulla base:

- (i) di quanto deliberato dall'Assemblea in data 5 giugno 2015 con riferimento agli emolumenti da riconoscersi al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso e al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il cui dettaglio è riportato nella presente Relazione, Sezione Prima, lettera A, punto e);
- (ii) di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 giugno 2015 con riferimento agli emolumenti da riconoscersi agli Amministratori investiti di particolari cariche, il cui dettaglio è riportato nella presente Relazione, Sezione Prima, lettera A, punto e);
- (iii) delle rinunce del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dall'Amministratore Delegato e del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione a parte degli emolumenti loro spettanti per l'esercizio 2017, comunicate da tali soggetti nel corso della riunione del Consiglio di Amministrazione del 22 dicembre 2016, il cui dettaglio è riportato nella presente Relazione, Sezione Prima, lettera A, punto e); e
- (iv) delle rinunce di alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche a parte dei compensi loro spettanti per l'esercizio 2017 che hanno comportato un risparmio in termini di retribuzioni lorde per la Società su base annua pari, tra componente fissa e variabile, a circa Euro 200.000.

Avvalendosi della facoltà prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti per le società "di minori dimensioni" come definite ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f) del Regolamento adottato con delibera CONSOB n. 17221, del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato (e, cioè, le società per le quali né l'attivo dello stato patrimoniale né i ricavi, come risultanti dall'ultimo bilancio consolidato approvato, superino gli Euro 500 milioni), le informazioni relative ai compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2017 sono fornite in forma aggregata.

L'attuazione della politica retributiva del 2017, secondo quanto verificato dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione del 28 febbraio 2018, è risultata coerente con la politica delle remunerazioni per l'anno 2017 approvata dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione dell'11 ottobre 2017.

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			
Raffaele Petrone	Presidente del C.d.A.	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.17	36.000	-	-	-	-	-	36.000
Paolo Cirino Pomicino	Vice Presidente	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.17	30.000	5.350	-	-	-	-	35.350
Fulvio Citaredo	Amministratore Delegato	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.17	36.000	-	-	-	-	-	36.000
	Direttore Generale	1 gennaio – 31 dicembre	n.a.	200.000	-	40.000	-	-	5.300	245.300
Mauro Fierro	Consigliere	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.17	20.000	7.300	-	-	-	-	27.300
Tiziana Catuogno	Consigliere	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.17	20.000	5.350	-	-	-	-	25.350
Fernanda Petrone	Consigliere	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.17	20.000	-	-	-	-	-	20.000
Maria Paola Bifulco	Consigliere	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.17	20.000	-	-	-	-	-	20.000
N. 4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*)				333.014	-	93.669	-	3.980	16.823	447.847
Paolo Nagar	Presidente del Collegio Sindacale	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.17	31.250	-	-	-	-	6.571	37.821
Monica Valentino	Sindaco effettivo	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.17	20.833					5.634	26.467
Fabio Rossi	Sindaco effettivo	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.17	20.833					3.242	24.075

(*) Include anche la remunerazione corrisposta fino al mese di giugno 2017 alla dott.ssa Maria Teresa Ciccone per la carica di dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

Ai sensi dell'articolo 84-*quater* e dell'Allegato 3A, Schema 7-*ter* Regolamento Emittenti si specifica che, sulla base di quanto risultante dal libro soci, dalle informazioni fornite alla Società dai soggetti interessati e delle altre informazioni a disposizione della Società, alla data della presente Relazione nessun componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nessun Dirigente con Responsabilità Strategiche né alcuno dei coniugi non legalmente separati e dei figli minori di tali soggetti detiene, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, partecipazioni nel capitale della Società o delle società controllate, fatta eccezione per quanto rappresentato nella seguente tabella:

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2016	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2017
COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2017						
Raffaele Petrone ⁽¹⁾	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Pierrel S.p.A.	19.742.500	-	-	19.742.500

(1) Il dott. Petrone è azionista e amministratore delegato di Fin Posillipo S.p.A., titolare della partecipazione nella Società.

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE CHE DETENGONO PARTECIPAZIONI IN SOCIETÀ DEL GRUPPO PIERREL	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2016	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2017
1	Pierrel S.p.A.	125.136	-	-	125.136

* * *

Ai sensi dell'articolo 123-*ter* del TUF il testo integrale della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 e che dovrà esprimere il proprio parere non vincolante sulla Sezione Prima della presente Relazione:

- (i) presso la sede legale della Società, in Capua (CE), Strada Statale Appia 7-*bis* n. 46/48;
- (ii) presso Borsa Italiana S.p.A., in Milano, Piazza degli Affari n. 6;
- (iii) sul sito *internet* della Società all'indirizzo http://www.pierrelgroup.com/Investor_Relations/Corporate_Governance/Documentazione_Assemblee_azionisti al quale si rinvia.

La Relazione sarà altresì distribuita ai partecipanti all'Assemblea di cui sopra.

* * *

Capua, 28 febbraio 2018

Per il Consiglio di Amministrazione

Dott. Fulvio Citaredo
Amministratore Delegato