

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE  
AL 31 DICEMBRE 2020**



*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 10 marzo 2021*

## Premessa

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

- **SEZIONE PRIMA**, recante:
  - A. la politica della Società per l’esercizio 2021 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 ma che, si ricorda, cesserà dalla carica, insieme con gli altri membri del Consiglio di Amministrazione della Società, alla data dell’Assemblea della Società che sarà convocata per l’approvazione del bilancio di esercizio di Pierrel al 31 dicembre 2020), 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, dott. Francesco Pepe (tutti tali dirigenti con responsabilità strategiche, unitamente al Direttore Generale, collettivamente, i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”) e, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile, dei componenti del collegio sindacale della Società (i “**Sindaci**”); e
  - B. una descrizione delle finalità perseguite dalla 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 eventualmente 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;
  - B. un’illustrazione analitica dei compensi corrisposti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, ai componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell’esercizio 2020, 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 2020.

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, comma 4 del Regolamento Emittenti sono infine indicate le eventuali partecipazioni detenute nella Società e nelle società da questa controllate 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.

\* \* \*

## **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 2021 e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, dei Sindaci (la "**Politica delle Remunerazioni**").

#### **a) Organi e soggetti coinvolti**

La politica delle remunerazioni della Società viene definita attraverso un processo che coinvolge il Consiglio di Amministrazione della Società, il comitato per le operazioni con parti correlate (il "**Comitato Parti Correlate**") istituito in seno allo stesso, nonché il *management* della Società. In particolare, la prima bozza della politica delle remunerazioni viene predisposta dal *management* della Società con il coinvolgimento attivo, nella redazione e nell'analisi, del Comitato Parti Correlate che, all'esito della sua procedura, ne approva i contenuti, per quanto di propria competenza, nel corso di un'apposita riunione. Successivamente, il documento così predisposto viene portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Società, organo cui compete l'approvazione definitiva, con cadenza annuale, della politica delle remunerazioni. Una volta approvata, la politica viene coerentemente implementata dal Consiglio stesso con il supporto del Comitato Parti Correlate, per quanto di propria competenza.

In linea con la prassi seguita dalla Società, la Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione è stata predisposta dal *management* della Società con il coinvolgimento attivo del Comitato Parti Correlate. Alla data della presente Relazione, il Comitato Parti Correlate è costituito: (1) dal Prof. Avv. Mauro Fierro, Amministratore non esecutivo e in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'articolo 148, comma 3 del TUF (presidente); (2) dalla dott.ssa Alessandra Piccinino, Amministratore non esecutivo e in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'articolo 148, comma 3 del TUF (membro); e (3) dall'Avv. Maria Paola Bifulco, Amministratore non esecutivo (membro). Il Comitato Parti Correlate, anche in considerazione dell'adeguata conoscenza ed esperienza maturata da alcuni suoi membri in materia finanziaria e di politiche retributive, ha quindi partecipato alla redazione e definizione della Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione che è stata visionata e, per quanto occorrer possa, approvata nel corso della riunione del Comitato Parti Correlate tenutasi in data 9 marzo 2021.

La Politica delle Remunerazioni è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società (il "**Consiglio di Amministrazione**") durante la riunione del 10 marzo 2021, contestualmente all'approvazione della presente Relazione.

Ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF la Politica delle Remunerazioni sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti di Pierrel (l'"**Assemblea**") che sarà convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2020.

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 2 Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all’articolo 148, comma 3 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.

Fermo quanto precede, alla redazione e definizione della Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione, anche in considerazione dell’adeguata conoscenza ed esperienza maturata da alcuni suoi membri in materia finanziaria e di politiche retributive, ha partecipato attivamente il Comitato Parti Correlate, costituito da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti.

In conformità con quanto previsto dal regolamento parti correlate approvato dalla CONSOB e dalla procedura parti correlate adottata dalla Società, il Comitato Parti Correlate è chiamato ad esprimersi ogni qual volta si intendano concludere operazioni con parti correlate, per tali intendendosi qualsiasi operazione che, sulla scorta di un qualsiasi titolo giuridico e a prescindere dalla previsione di un corrispettivo, comportino un “trasferimento di risorse” tra parti correlate (come definite nel regolamento parti correlate e nella procedura parti correlate). In particolare, il Comitato Parti Correlate viene coinvolto in ciascuna di tali operazioni, venendo preventivamente informato dal Consiglio di Amministrazione o dall’Amministratore Delegato della Società della possibile esecuzione di un’operazione, con indicazione dei relativi termini e condizioni, nonché essendo poi costantemente aggiornato e parte del flusso informativo rilevante. Ai fini della propria analisi, qualora ritenuto necessario, il Comitato Parti Correlate può coinvolgere il Collegio Sindacale, i soggetti titolari delle funzioni di “*internal audit*” in *outsourcing* e di “*investor relation*” e/o consulenti esterni. All’esito della propria istruttoria, e fatta eccezione per le operazioni per le quali il regolamento parti correlate e la procedura prevedono una espressa esenzione al riguardo, il Comitato Parti Correlate emette quindi un parere motivato, preventivo rispetto all’esecuzione dell’operazione, avente ad oggetto l’interesse della Società al compimento dell’operazione proposta, la convenienza e la correttezza sostanziale delle relative condizioni, non potendo peraltro esprimere alcun giudizio in merito ad aspetti ulteriori e, in particolare, alle scelte di gestione attribuite esclusivamente al potere discrezionale del Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità o degli Amministratori esecutivi.

Il parere del Comitato Parti Correlate, da emettersi in conformità con il regolamento contenente le disposizioni riguardanti il funzionamento del comitato (approvato dal Consiglio di Amministrazione), è vincolante per le operazioni con parti correlate c.d. “di maggiore rilevanza” (individuate secondo i criteri

quantitativi indicati nel regolamento parti correlate e nella procedura parti correlate), ovvero non vincolante per quelle di c.d. “minore rilevanza”.

La struttura e il funzionamento della Società prevede, inoltre, che il Comitato Parti Correlate partecipi alla redazione, discussione e finalizzazione della relazione sulla remunerazione predisposta annualmente dalla Società ai sensi e per gli effetti di cui all’articolo 123-ter del TUF.

### c) Esperti indipendenti

Il Consiglio di Amministrazione non si è avvalso della collaborazione di alcun esperto indipendente 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, contribuendo alla strategia aziendale nonché al perseguimento degli interessi a lungo termine 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 medesimo 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 e di perseguimento di interessi a lungo termine.

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. la componente fissa e la componente variabile della remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, anche in considerazione del settore di attività in cui opera il Gruppo Pierrel;
2. i compensi per gli Amministratori non esecutivi sono definiti in proporzione all’impegno richiesto in considerazione della propria carica 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;

3. 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 annuale 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;
4. 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:

- (i) 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;
- (ii) 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, come meglio specificato nelle successive lettere g) e h) della presente Sezione), fino ad un massimo del 75% del *Base Salary* e determinata sulla base del raggiungimento, da parte del Gruppo o della Società, di obiettivi di *performance* prestabiliti (per ulteriori informazioni, si rinvia alla successiva lettera g) della presente Sezione); e
- (iii) per i membri effettivi del Collegio Sindacale, una remunerazione con un compenso annuale lordo deliberato dall'Assemblea all'atto della nomina per l'intero periodo di permanenza in carica e commisurato all'impegno richiesto e viene corrisposto *pro rata temporis* in funzione dell'effettiva permanenza in carica.

Si ricorda che i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in carica alla data della presente Relazione scadranno alla data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2020. Pertanto, i compensi da attribuirsi ai nuovi membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale saranno determinati, per tutta la durata del relativo incarico, dall'Assemblea all'atto della loro nomina. Successivamente, qualora l'importo deliberato dall'Assemblea includa anche i compensi da attribuirsi agli Amministratori muniti di particolari cariche, tale importo sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione nel corso di una successiva riunione.

Si segnala che il Collegio Sindacale in carica, in vista del rinnovo dell'organo, ha formulato degli Orientamenti agli Azionisti, in particolare in base a quanto previsto dalla norma Q.1.6 delle Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate, emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC). In tale documento, con riferimento all'impegno richiesto, è stato precisato, in particolare, che nel corso del triennio 2018 - 2020 il Collegio ha svolto complessivamente n. 35 riunioni del

2020

Collegio Sindacale con una durata media di circa tre ore e quindici minuti ed ha partecipato - oltre che a quattro Assemblee dei Soci - a n. 29 riunioni del Consiglio di Amministrazione (con una durata media di circa un'ora e dieci minuti). Nel medesimo documento il Collegio Sindacale ha ritenuto adeguata la remunerazione dell'organo deliberata dall'Assemblea dei soci del 23 aprile 2018.

#### 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 (comprensiva del rimborso spese per il suo utilizzo), di un portatile e di uno *smartphone*.

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 fino ad un massimo del 75% del *Base Salary*, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione (l'"MBO"). In particolare, ciascuna componente della remunerazione variabile attribuita a ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche è determinata: (a) in un ammontare calcolato in percentuale rispetto alle *performance* di valore registrate dal Gruppo quali, ad esempio, l'EBITDA ed i ricavi; e/o (b) in valore assoluto, nel caso in cui la sua maturazione è subordinata al raggiungimento di uno o più specifici obiettivi.

Detta componente variabile è calcolata su base annuale e, al fine di allineare il più possibile l'azione manageriale con gli obiettivi definiti nei piani aziendali, la sua maturazione è subordinata al raggiungimento da parte del Gruppo di un obiettivo di *performance* minimo predefinito oggettivamente verificabile (l'EBITDA). Inoltre, una volta superato il c.d. *gate* di ingresso, al raggiungimento dei diversi obiettivi predefiniti specificamente determinati dal Consiglio di Amministrazione per ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche anche sulla base di indici di profittabilità annuali oggettivamente verificabili (quali, ad esempio, l'EBITDA consuntivato dal Gruppo nell'esercizio di riferimento e del fatturato consuntivato dal Gruppo nell'esercizio di riferimento ecc.), ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche avrà diritto di ricevere soltanto la parte dell'MBO legata agli obiettivi effettivamente raggiunti. Il meccanismo di MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede altresì un incremento dell'ammontare della componente variabile proporzionale rispetto ai risultati consuntivati dal Gruppo, come meglio specifica nella successiva lettera h) della presente Sezione.

Ferma la determinazione dell'MBO per ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche, 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 di ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche 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, al verificarsi di circostanze rilevanti e prestazioni eccezionali specifiche ed imprevedute, il Consiglio di Amministrazione può deliberare in via del tutto eccezionale e non

ricorrente l'attribuzione a uno o più Amministratori esecutivi e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche di forme di riconoscimento straordinarie (nella veste di premi speciali ed erogazioni *una tantum*). Tali deliberazioni dovranno in ogni caso essere assunte dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e previo parere favorevole del Comitato Parti Correlate, sulla base di considerazioni collegate e strettamente commisurate allo specifico apporto fornito dai soggetti destinatari del riconoscimento straordinario in relazione al raggiungimento, o alle modalità di raggiungimento, di particolari obiettivi di *performance* aziendale predefiniti e determinati.

- **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 manageriali di primario *standing*, nonché incentivare la permanenza di quelle già parte dell'organigramma aziendale.

Alla data della presente Relazione, la Società ha in essere un piano di incentivazione a medio termine 2019 - 2021 (il "**Piano di Incentivazione 2019-2021**") riservato ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società approvato ai sensi dell'articolo 114-bis del decreto legislativo n. 58/1998 dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e riservato ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società. Il Piano di Incentivazione 2019-2021 prevede l'attribuzione gratuita di diritti a ricevere un *bonus* monetario subordinatamente al raggiungimento concomitante di determinati obiettivi di *performance* e in particolare:

- i. che la media aritmetica dei prezzi di chiusura del titolo Pierrel tra il 1° gennaio 2022 e il 30 giugno 2022 (il "**Valore Finale**") sia superiore almeno del 20% rispetto alla media aritmetica dei prezzi di chiusura del titolo Pierrel degli ultimi sessanta giorni di borsa aperta precedenti la data di attribuzione del diritto a ricevere il *bonus* ("**Valore di Assegnazione**");
- ii. che l'EBITDA consolidato cumulato per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2019, 2020 e 2021 sia almeno pari all'85% dell'obiettivo EBITDA consolidato cumulato previsto nel *business plan* 2019-2021 della Società, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 marzo 2019; e
- iii. che fino al termine del periodo di *vesting*, ovvero il periodo intercorrente tra la data di attribuzione del diritto a ricevere il *bonus* e il 30 giugno 2022, sia in essere un rapporto di lavoro tra il beneficiario e la Società (salvi i casi di c.d. *good leaver*).

Fermo restando il previo avveramento delle condizioni sopra indicate, l'ammontare del *bonus* da corrispondere a ciascuno dei beneficiari è calcolato sulla base della *performance* del titolo Pierrel determinata in virtù della differenza tra il Valore Finale e il Valore di Assegnazione e in misura percentuale rispetto alle relative RAL alla data di assegnazione del diritto. La Società, entro trenta giorni lavorativi dal 30 giugno 2022, verificherà il raggiungimento degli obiettivi di *performance* e la *performance* del titolo e provvederà al pagamento del *bonus* spettante a ciascun beneficiario entro i trenta giorni lavorativi successivi alla data di verifica.

In merito a quanto sopra descritto, il Consiglio di Amministrazione della Società, in data 18 giugno 2019, ha approvato il regolamento del Piano di Incentivazione 2019-2021 ed individuato quali beneficiari del piano il Direttore Generale e gli altri tre dirigenti con responsabilità strategiche. Per ulteriori informazioni si rinvia alla Sezione Seconda, lettera B della presente Relazione.

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

L'MBO previsto 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.

In aggiunta a quanto precede, l'MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede un incremento della componente variabile in misura proporzionale rispetto alle *performance* operative registrate dal Gruppo. Fermo restando il raggiungimento da parte del Gruppo di un valore minimo dell'EBITDA di piano per la maturazione al diritto all'MBO, quanto più elevato sarà il valore di EBITDA registrato dal Gruppo, tanto più alto sarà l'ammontare di MBO a cui ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche avrà diritto, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi specificamente previsti dal proprio MBO e fermo restando in ogni caso che l'ammontare complessivo dell'MBO non potrà eccedere il 75% del proprio *Base Salary*.

Il raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base della componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 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 e con la sua sostenibilità, 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.

Con riferimento al Piano di Incentivazione 2019-2021, è previsto che il diritto dei beneficiari di ricevere il *bonus* maturi solo alla scadenza del cd. periodo di *vesting*, per tale intendendosi il periodo intercorrente tra la data di attribuzione del relativo diritto e il 30 giugno 2022. Per ulteriori informazioni si rinvia al documento informativo relativo al Piano di Incentivazione 2019-2021 predisposto dalla Società e disponibili sul sito internet della Società all'indirizzo [www.pierrelgroup.com](http://www.pierrelgroup.com).

#### **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.

#### **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, il compenso per gli Amministratori non esecutivi è definito in misura dell'impegno richiesto in considerazione della propria carica 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 relativo comitato 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 stesso settore di riferimento della Società.

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

Come già precisato, la Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione è stata predisposta dal *management* della Società e, nella sua definizione, è stato coinvolto il Comitato Parti Correlate (per ulteriori informazioni in merito alla composizione di tale comitato, si rinvia alla Sezione Prima, lettera A) della Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione) che è stata visionata e, per quanto occorrer possa, approvata nel corso della riunione del Comitato Parti Correlate tenutasi in data 9 marzo 2021.

2020

La Politica delle Remunerazioni è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione durante la riunione del 10 marzo 2021 e sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo responsabile della corretta attuazione della Politica delle Remunerazioni. In particolare, nel rispetto dei criteri stabiliti nella Politica delle Remunerazioni e sopra esposti, il Consiglio di Amministrazione:

- 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 o della Società già individuati nelle rispettive lettere di assunzione;
- valuta il raggiungimento degli obiettivi di *performance* sulla base dei risultati consuntivati dalla Società e dal Gruppo Pierrel nell'esercizio di riferimento 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 dalla Società nel corso dell'esercizio 2020 ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ivi inclusi quelli muniti di particolari cariche, e del Collegio Sindacale, nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Nel corso dell'esercizio 2020 nessuna remunerazione è stata corrisposta ad Amministratori, Sindaci e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche da società del Gruppo diverse dalla Società.

Fermo restando la componente variabile attribuita al dott. Fulvio Citaredo per la propria carica di Direttore Generale come descritta dettagliatamente nel prosieguo della presente Relazione, nel corso del 2020 ciascuno degli Amministratori (ossia: il dott. Raffaele Petrone, l'ing. Rosario Bifulco, il dott. Fulvio Citaredo, il prof. avv. Mauro Fierro, la dott.ssa Alessandra Piccinino, 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) ha percepito esclusivamente un compenso fisso (come stabilito dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2018 e dal Consiglio di Amministrazione del 7 maggio 2018, per i cui dettagli si rinvia alla Sezione Prima della Relazione), al quale si aggiunge il rimborso delle spese vive sostenute in dipendenza dell'incarico svolto. In aggiunta, ciascun componente del Collegio Sindacale ha ricevuto un gettone pari a Euro 100 per ogni ora effettiva impiegata in caso di presenza fisica alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea degli Azionisti.

I compensi fissi attribuiti dall'Assemblea degli Azionisti e dal Consiglio di Amministrazione agli Amministratori e ai Sindaci sono stati 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 stati altresì determinati avuto riguardo alla specifica competenza maturata da ciascun Amministratore e/o Sindaco.

### **Benefici non monetari**

Nell'ambito dei benefici non monetari corrisposti nell'esercizio 2020 si segnala che, conformemente con quanto descritto nella Sezione Prima, lettera A), lettera f) della presente Relazione, ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche ha avuto a disposizione un'automobile aziendale (comprensiva del rimborso spese per il suo utilizzo), un portatile e uno *smartphone*.

Nell'esercizio sociale 2020 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 1 dicembre 2020 – 30 Novembre 2021.

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

La remunerazione del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2020 è stata suddivisa nelle seguenti componenti:

- (i) un compenso fisso, definito nei rispettivi contratti di assunzione 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) un premio speciale (*una tantum*), per i cui dettagli si rinvia a quanto riportato nella successiva lettera B della presente Relazione.

Con delibera del 10 marzo 2021 il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto che i criteri per la determinazione della remunerazione attribuita nel corso del 2020 ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati coerenti con la politica delle remunerazioni della Società per l'anno 2020 approvata dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione del 26 febbraio 2020.

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

Alla data della presente Relazione, la Società ha in essere un piano di incentivazione a medio termine 2019 - 2021 riservato ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società approvato ai sensi dell'articolo 114-bis del decreto legislativo n. 58/1998 dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e riservato ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società. Il piano prevede l'attribuzione gratuita di diritti a ricevere un *bonus* monetario subordinatamente all'andamento del titolo di Pierrel e connesso al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*. Per maggiori dettagli si rinvia a quanto descritto nella Sezione Prima della Relazione, nonché a quanto riportato nel documento informativo appositamente pubblicato dalla Società e consultabile sul sito internet della Società all'indirizzo [www.pierrelgroup.com](http://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 2020**

Nella seguente tabella sono riportati analiticamente i compensi riconosciuti nell'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2020 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, specificando che tali compensi sono tutti di competenza di Pierrel.

Tali importi sono stati erogati sulla base:

- (i) di quanto deliberato dall'Assemblea in data 23 aprile 2018 con riferimento agli emolumenti da riconoscersi al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso e al Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché ai membri del Collegio Sindacale, il cui dettaglio è riportato nella presente Relazione, Sezione Prima, lettera A, punto e);
- (ii) di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 7 maggio 2018 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); e
- (iii) di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 novembre 2020 con riferimento alla componente variabile dei compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Con particolare riferimento al punto (iii) che precede, si segnala che in considerazione dell'eccezionalità e straordinarietà degli eventi occorsi nel 2020 legati alla pandemia da COVID-19, il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto opportuno fissare gli obiettivi specifici per il riconoscimento anche nel 2020 di un MBO per ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche, anche perché, a causa dell'estrema incertezza che ha caratterizzato la gran parte del 2020 – anche alla luce del continuo susseguirsi dei provvedimenti governativi finalizzati al contenimento della pandemia da COVID-19 –, tali obiettivi avrebbero potuto essere determinati solo nel corso del terzo trimestre dell'esercizio, di fatto eliminando quindi il carattere previsionale e incentivante tipico dell'MBO.

In data 11 novembre 2020 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Parti Correlate e sentito il Collegio Sindacale, ha quindi deliberato: (a) in parziale modifica di quanto previsto nella relazione sulla remunerazione di Pierrel del 2019 (approvata dal Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2020 e dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2020 e disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo [www.pierrelgroup.com](http://www.pierrelgroup.com), sezione Investor Relations/Documentazione Assemblee degli Azionisti/Assemblea dei soci del 29 aprile 2020) (la "**Relazione 2019**"), di non attribuire ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche alcun MBO per l'anno 2020 per l'impossibilità di determinare con congruo anticipo per ciascuno di essi, così come previsto dalla Relazione 2019, specifici obiettivi di performance a cui subordinare il pagamento dell'MBO; e (b) in sostituzione dell'MBO 2020, prevedere a favore di ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche, così come consentito dalla sezione prima, lettera g) della politica per le remunerazioni 2020 contenuta nella Relazione 2019, il pagamento di un premio una tantum in misura fissa pari al 37,5% della rispettiva RAL (pari al 50% dell'importo massimo dell'MBO attribuibile a ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche ai sensi della Relazione 2019), subordinatamente al raggiungimento da parte del Gruppo Pierrel di un determinato ammontare di EBITDA al 31 dicembre 2020.

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 ulteriori rispetto al Direttore Generale nel corso dell'esercizio 2020 sono fornite in forma aggregata.

(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 carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Fair Value dei compensi equity	Benefici non monetari	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Altri compensi	Totale
						Bonus e altri incentivi						

2020

							Bonus e altri incentivi					
Raffaele Petrone	Consigliere	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20	20.000					382 <sup>(1)</sup>			120.382
	Presidente del Consiglio di Amministrazione			100.000								
Rosario Bifulco	Consigliere	24 aprile – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20	20.000					382 <sup>(1)</sup>			60.382
	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione			40.000								
Fulvio Citaredo	Consigliere	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20	20.000					286 <sup>(1)</sup>			120.286
	Amministratore Delegato			100.000								
	Direttore Generale	1 gennaio – 31 dicembre	n.a.	230.000		111.322			286 <sup>(1)</sup>	1.700		343.308
Mauro Fierro	Consigliere indipendente	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20	20.000	7.000				382 <sup>(1)</sup>			27.382
Alessandra Piccinino	Consigliere indipendente	23 aprile – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20	20.000	5.000				382 <sup>(1)</sup>			25.382
Fernanda Petrone	Consigliere	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20	20.000					382 <sup>(1)</sup>			20.382
Maria Paola Bifulco	Consigliere	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20	20.000	5.000				382 <sup>(1)</sup>			25.382

N. 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche ulteriori rispetto al Direttore Generale				425.000		174.477			9.583 <sup>(2)</sup>	2.975	612.035
Paolo Nagar	Presidente del Collegio Sindacale	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20	18.750					382 <sup>(1)</sup>	1.616 <sup>(3)</sup>	20.748
Monica Valentino	Sindaco effettivo	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20	12.500					382 <sup>(1)</sup>	1.544 <sup>(3)</sup>	14.426
Fabio Rossi	Sindaco effettivo	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea di approvazione bilancio al 31.12.20	12.500					382 <sup>(1)</sup>	1.516 <sup>(3)</sup>	14.398

- (1) Importo relativo al valore della quota della polizza d&o stipulata dalla Società a beneficio dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei dirigenti del Gruppo Pierrel;
- (2) Importo che include il valore della quota della polizza d&o stipulata dalla Società a beneficio dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei dirigenti del Gruppo Pierrel;
- (3) Importo relativo ai gettoni di presenza per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione della Società ed ai relativi rimborsi spese

La seguente tabella, redatta ai sensi del modello di tabella 3B di cui all'allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti, riassume le informazioni fondamentali relative al Piano di Incentivazione 2019-2021 (il "Piano"):

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti <i>non vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari (i)	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato dell'azione all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Fulvio Citaredo	Direttore Generale	Piano	n° 1 Diritto a ricevere il Bonus	Dal 30 giugno 2019 al 30 giugno 2022	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
n.3	Dirigenti con responsabilità strategiche	Piano	n° 3 Diritti a ricevere il Bonus	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Compensi da controllate e collegate													
Totale		Piano			n° 4 Diritti a ricevere il Bonus								

(i) Ai sensi del Piano, trattasi di un diritto condizionato, gratuito e non trasferibile per atto inter vivos che attribuisce ai beneficiari il diritto alla corresponsione di un importo lordo in denaro calcolato sulla base dell'eventuale incremento di valore delle azioni ordinarie della Società nel periodo di riferimento. L'ammontare del bonus monetario sarà pari alla differenza tra il valore finale e il valore di assegnazione e in misura percentuale rispetto alle relative RAL, secondo le definizioni, ai termini e alle condizioni descritte nel Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti, consultabile presso la sede sociale e sul sito internet della Società.

Ai sensi dell'articolo 84-*quater* e dell'Allegato 3A, Schema 7-*ter* del 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 2019	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2020	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2020	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2020
<b>COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2020</b>						
Rosario Bifulco <sup>(1)</sup>	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	Pierrel S.p.A.	48.394.727	0	0	48.394.727
Fulvio Citaredo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Pierrel S.p.A.	1.525.741	0	0	1.515.741

(1) L'ing. Rosario Bifulco è socio di controllo e amministratore unico di Bootes S.r.l., titolare diretto della partecipazione della Società.

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (ULTERIORI RISPETTO AL DIRETTORE GENERALE) CHE DETENGONO PARTECIPAZIONI IN SOCIETÀ DEL GRUPPO PIERREL	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2019	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2020	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2020	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2020
1	Pierrel S.p.A.	272.885	0	76.044	196.841

\* \* \*

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 2020 e che dovrà esprimere il proprio parere vincolante sulla 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](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, 10 marzo 2021

*Per il Consiglio di Amministrazione*

Dott. Fulvio Citaredo  
Amministratore Delegato