

SOL S.p.A.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione
in data 30.03.2021**

SOL Spa

Via Borgazzi, 27
20900 Monza - Italy
t +39 039 23 96 1
f +39 039 23 96 265
e sol@pec.sol.it
www.sol.it

Sede Legale Monza
N. Registro Imprese di Milano, Monza Brianza e Lodi
e C.F. 04127270157
Capitale Sociale Euro 47.164.000,00 i.v.
P. IVA 00771260965
R.E.A. 991655 Monza e Brianza

Introduzione

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (“**Relazione**”) è stata predisposta ed approvata, giusto parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione di SOL S.p.A. (“**SOL**” o la “**Società**”) in data 30 marzo 2021 in ottemperanza all’articolo 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (“**T.U.F.**”), come modificato dall’art. 3 del D.Lgs. 10 maggio 2019, n. 49, attuativo della Direttiva (UE) 2017/828 del 17 maggio 2017, la quale, a sua volta, reca modificazioni alla precedente Direttiva (UE) 2007/36 per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti. La presente Relazione tiene altresì conto delle modifiche che, in attuazione della delega contenuta nell’art.123-ter commi 7 ed 8, CONSOB ha apportato all’art. 84-quater del proprio regolamento n. 11971/1999 (come modificato) il (“**Regolamento Emittenti**”) in materia di trasparenza delle remunerazioni e al relativo schema di disclosure (Schema n. 7-bis dell’Allegato 3A).

La Relazione descrive e illustra le politiche di remunerazione e incentivazione che la Società ha adottato al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza su rilevanti aspetti di *governance* societaria e di informativa al mercato.

La remunerazione degli Amministratori delle società quotate, ed in particolar modo di quelli che rivestono cariche esecutive, rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l’integrità e l’efficacia dei meccanismi di governo societario.

L’articolo 123-ter T.U.F. e l’art. 84-quater del Regolamento Emittenti impongono alle società italiane con azioni quotate in mercati regolamentati italiano o europei di mettere a disposizione del pubblico presso la sede sociale, il proprio sito internet e con le altre modalità ivi previste, almeno 21 giorni prima dell’assemblea ordinaria annuale, una relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti articolata in due sezioni.

La presente Relazione si articola, quindi, in due sezioni distinte.

La prima sezione della Relazione (la “**Politica sulla Remunerazione**” o la “**Politica**”) illustra, con riferimento all’esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2021, la politica di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, dei Direttori Generali, che sono gli unici Dirigenti con responsabilità strategiche individuati dalla Società, nonché dei componenti del Collegio sindacale della Società (fermo quanto previsto dall’articolo 2402 cod. civ.), indicando i principi generali e le finalità perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione.

La seconda sezione della Relazione (la “**Relazione sui Compensi Corrisposti**”) illustra analiticamente i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 ai soggetti sopra indicati dalla Società e da società (direttamente o indirettamente) controllate o collegate di SOL (le “**Società Controllate e Collegate**”). La Relazione sui Compensi Corrisposti fornisce adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei soggetti interessati, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, ne pone in evidenza la coerenza con la politica di remunerazione relativa all’esercizio 2020 e illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso nel 2020 sulla seconda sezione della relazione.

La presente Relazione contiene altresì le informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società e nelle società da questa controllate dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dai Direttori Generali, fornite secondo lo Schema 7-ter dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato www.emarketstorage.com e sul sito internet della Società all’indirizzo www.solworld.com nella Sezione “Investor Relations” “Corporate Governance”, dove rimarrà per i prossimi dieci anni.

La presente Relazione è sottoposta all'Assemblea dei soci ai sensi e per gli effetti degli artt. 123-ter del TUF e 84-*quater* del Regolamento Emittenti, e, in particolare:

- la Politica sulla Remunerazione contenuta nella prima sezione della presente Relazione è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea ordinaria della Società in conformità a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-ter, T.U.F.;
- la Relazione sui Compensi Corrisposti contenuta nella seconda sezione della presente Relazione è sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea ordinaria della Società in conformità a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 6, T.U.F.

La presente Relazione viene redatta (i) in conformità all'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti come da ultimo emendato da CONSOB con propria delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020, (ii) in coerenza con quanto indicato all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* di cui al medesimo Regolamento Emittenti, (iii) tenendo in considerazione i principi e le raccomandazioni in materia di remunerazione contenuti nel Codice di Autodisciplina nella versione adottata dal Comitato per la Corporate Governance nel gennaio 2020 e al quale la Società aderisce dall'esercizio che ha avuto inizio il 1.1.2021 (il "**Codice di Autodisciplina**") e le osservazioni in materia, contenute nella lettera del 22 dicembre 2020 che la Presidente del Comitato per la Corporate Governance ha inviato alle Società quotate inerente il monitoraggio sul grado di applicazione del Codice di Autodisciplina (seppure riferite alla versione precedente di tale Codice risalente al luglio 2018, alla quale, peraltro, SOL non aderiva).

La presente Relazione è approvata anche ai sensi e per gli effetti del Regolamento Consob sulle Operazioni con Parti Correlate n. 17221 del 12 marzo 2010 (nel testo *pro-tempore* vigente) (il "**Regolamento Consob OPC**"), nonché delle connesse procedure che la Società ha in essere con riferimento a tali operazioni (le "**Procedure OPC**").

* * *

SEZIONE I

1.FINALITA' E PRINCIPI DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

La Politica sulla Remunerazione di SOL, elaborata dal Consiglio di Amministrazione attraverso una procedura trasparente, è stabilita su base annuale in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società. La Politica sulla Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e del successo sostenibile della Società e del Gruppo che ad essa fa capo (il “Gruppo” o “Gruppo SOL”),

In particolare, la Politica sulla Remunerazione:

- è volta a valorizzare adeguatamente il contributo individuale dei *managers* allo sviluppo e alla crescita del Gruppo, promuovendo la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo anche tramite una componente variabile di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Direttori Generali legata al raggiungimento di obiettivi finanziari e non finanziari;
- costituisce una dinamica essenziale per allineare gli interessi degli azionisti e degli *stakeholders* rilevanti per la Società con quelli del *management*;
- tiene conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza, esperienza e professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società e nel Gruppo;
- è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società e del Gruppo. In particolare, il Gruppo SOL applica e rispetta, laddove esistenti, i CCNL di categoria tempo per tempo applicabili a cui aderisce, eroga, in tutti i Paesi in cui opera, retribuzioni superiori ai minimi stabiliti dalla legge o dalla contrattazione collettiva e garantisce a tutti i lavoratori la piena agibilità dei diritti personali e sindacali. Si precisa inoltre che il Gruppo SOL non ha mai adottato alcuna politica discriminatoria dei dipendenti avendo nel proprio *dna* e nei propri valori l’equità e la parità di genere, testimoniati, tra l’altro dalla composizione del Consiglio di Amministrazione e dei comitati endo-consiliari esistenti.

Il Gruppo SOL, infatti, con l’adozione della presente Politica, la sua concreta declinazione nei confronti delle figure manageriali strategiche, il forte legame tra gli obiettivi di sviluppo condivisi dal Consiglio di Amministrazione, i piani di incentivazione variabile a breve termine già previsti negli anni scorsi per i Direttori Generali (che nel 2021 sono maggiormente orientati verso la sostenibilità) e i piani a medio-lungo termine per gli Amministratori Esecutivi (sottoposti per la prima volta all’approvazione dell’Assemblea), intende avvalersi di un importante strumento in grado di allineare gli interessi delle proprie risorse al perseguimento della strategia aziendale e del successo sostenibile, nonché al raggiungimento di prefissati obiettivi finanziari e non finanziari.

La Politica sulla Remunerazione illustra un sistema basato su principi di equità, qualità, appartenenza e valorizzazione del merito. Nella definizione di tale politica il gruppo SOL si attiene ai seguenti principi in sostanziale coerenza con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina:

- la remunerazione degli amministratori non esecutivi prevede un compenso annuo fisso adeguato alla competenza, alla professionalità e all’impegno loro richiesti dai compiti attribuiti all’interno del Consiglio di Amministrazione e che tiene conto, altresì, della dimensione e delle caratteristiche della Società. Non sono previsti compensi variabili né compensi aggiuntivi per la partecipazione a Comitati;
- per i componenti esecutivi del Consiglio di Amministrazione la remunerazione, a partire dall’anno 2021, si compone: (a) di una componente fissa commisurata alle deleghe e alle responsabilità attribuite e (b) una componente variabile di medio-lungo periodo definita entro limiti massimi e legata al

raggiungimento, al termine del triennio, di determinati obiettivi aziendali sia di ordine finanziario che non finanziario coerenti con le linee di sviluppo e gli obiettivi strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione;

- nel complesso la remunerazione degli Amministratori Esecutivi tiene conto anche degli incarichi ricoperti in altre società facenti parte del Gruppo e delle relative remunerazioni da esse percepite che sono ritenute conformi alla Politica sulla Remunerazione nei limiti di quanto successivamente indicato (v. par. 8.3);
- per i Dirigenti con responsabilità strategiche, che nel caso di SOL coincidono con i due Direttori Generali, la remunerazione ha carattere incentivante e si compone: (a) di una componente fissa in linea con il mercato, (b) una componente variabile di breve periodo (MBO) soggetta ad un limite massimo e agganciata a parametri economici e di sostenibilità;
- ai componenti del Collegio Sindacale è attribuito un compenso fisso stabilito dall'Assemblea in occasione della loro nomina, adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle dimensioni e caratteristiche della Società;
- la remunerazione complessiva, per ciascuna tipologia di ruolo ricoperto, è coerente rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe in società di analoghe dimensioni ed in settori affini. In particolare il *benchmark* fa riferimento a società quotate alla Borsa di Milano con un fatturato e una capitalizzazione non inferiore a 500 milioni di €, con sede legale e centrale in Italia, che operano nel settore industriale a livello internazionale. In particolare, fanno parte del campione di riferimento De Longhi S.p.A., Interpump Group S.p.A., Brembo S.p.A., Recordati S.p.A. e Danieli & C. S.p.A. (i "*Peers*");
- la Politica sulla Remunerazione è definita in modo armonico e coerente con la volontà di mantenere un'equità complessiva con i compensi corrisposti alla generalità dei dipendenti evitando di generare situazioni di squilibrio ingiustificato e di garantire sempre, prioritariamente, condizioni di lavoro ottimali in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera;
- gli obiettivi a cui è legata la corresponsione della remunerazione variabile sono predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare, attraverso parametri diversificati non solo finanziari, la remunerazione della *performance* in un orizzonte sia di breve che di medio-lungo periodo ed in base ai risultati conseguiti;
- è prevista la possibilità di un adeguamento della retribuzione fissa dei Direttori Generali per tener conto della dinamica inflattiva, dei rinnovi contrattuali della competitività sui mercati di riferimento nonché la possibilità di erogare loro bonus monetari una tantum in caso di raggiungimento, grazie al loro personale contributo, di particolari risultati collegati al compimento di acquisizioni od operazioni straordinarie; il tutto entro un limite massimo del 10% della retribuzione fissa;
- sono riconosciuti *benefit* in linea con le prassi di mercato al fine di completare il pacchetto retributivo privilegiando coperture assicurative e assistenza sanitaria.

2.AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

La Politica sulla Remunerazione stabilisce i principi e le linee guida ai quali la Società si attiene in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e dei Direttori Generali. Il Consiglio di Amministrazione della Società nella seduta del 30 marzo 2021 ha confermato, infatti, che oltre agli Amministratori sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche i soli due Direttori Generali in quanto soggetti a cui sono attribuiti il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società e del Gruppo ad essa facente capo.

Al fine di garantire il continuo confronto con gli azionisti e di facilitarne il coinvolgimento nella definizione delle linee guida della Politica sulla Remunerazione della Società e, al contempo, di mantenere la necessaria flessibilità per rispondere prontamente alle esigenze presenti e future, la presente Politica ha durata annuale.

3. CAMBIAMENTI RISPETTO ALL'ESERCIZIO PRECEDENTE

La Politica sulla Remunerazione approvata in data odierna dal Consiglio di Amministrazione, pur ponendosi per certi aspetti in un rapporto di sostanziale continuità rispetto a quella sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea tenutasi in data 15 maggio 2020 (che l'aveva approvata con il voto favorevole del 99,60% dei partecipanti) soprattutto per quanto attiene al quantum complessivo che si mantiene su valori medi-bassi del campione di riferimento, presenta importanti elementi di novità introdotti anche al fine di tener conto delle intervenute modifiche regolamentari, delle considerazioni espresse nelle precedenti Assemblee da alcuni azionisti e delle ulteriori osservazioni trasmesse successivamente alla Società nell'ambito del dialogo continuo intrattenuto con i soci e gli investitori istituzionali. All'esito di tale attività di aggiornamento la Politica elaborata per il 2021 prevede:

(i) la rimodulazione dei parametri di performance alla base dell'MBO annuale dei Direttori Generali con l'introduzione di parametri ESG (Environmental, Social, Governance);

(ii) l'introduzione di un LTI (Long Time Incentive) monetario triennale rivolto agli Amministratori Esecutivi finalizzato al riconoscimento di un compenso variabile legato al raggiungimento di determinati obiettivi finanziari e non finanziari di medio/lungo periodo. Con tale introduzione si assegna anche agli Amministratori Esecutivi una componente variabile che precedentemente non avevano.

(iii) l'introduzione delle clausole che prevedono la restituzione (*claw-back*) con riguardo alla componente variabile riservata ai Direttori Generali e la medesima clausola di claw back oltre che quella di correzione ex post (*malus*) per la componente LTI di competenza degli Amministratori Esecutivi;

(iv) una più specifica indicazione di quali siano gli aspetti della Politica sui quali, al ricorrere delle circostanze eccezionali previste dalla disciplina applicabile, è possibile una deroga e le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.

4. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

La Politica sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 30 marzo 2021 giusto parere favorevole del Comitato per la Remunerazione costituito esclusivamente da amministratori indipendenti (reso in data 29 marzo 2021). Come si preciserà più avanti, il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto, allo stato, di avvalersi – nella definizione della politica retributiva della Società – di esperti esterni e non sono state utilizzate, come riferimento specifico, politiche retributive di altre società.

Gli organi e i soggetti coinvolti nella definizione, adozione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione, in coerenza con la disciplina normativa e statutaria vigente e tenendo conto delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina sono, con i ruoli di seguito specificati: l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione, gli Amministratori delegati e il Collegio Sindacale.

(i) Assemblea dei soci

In materia di remunerazione, l'assemblea dei soci:

- delibera, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del codice civile e dell'art. 16 dello statuto sociale vigente, (a) i compensi dei membri del Consiglio di Amministrazione sotto forma di retribuzione in forma fissa

e/o variabile (inclusa l'eventuale partecipazione agli utili e/o l'attribuzione del diritto di sottoscrivere a prezzo predeterminato azioni della Società di futura emissione); oppure (b) il compenso globale annuo spettante al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso (ivi inclusi gli amministratori investiti di particolari cariche), con facoltà del Consiglio di Amministrazione di ripartirlo al suo interno;

- determina i compensi spettanti a ciascun membro del Collegio Sindacale;
- esprime voto vincolante in ordine alla Politica sulla Remunerazione contenuta nella prima sezione della presente Relazione in conformità a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-ter, T.U.F. e con la cadenza richiesta dalla durata della Politica e comunque almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica stessa;
- esprime voto non vincolante sulla Relazione sui Compensi Corrisposti contenuta nella seconda sezione della presente Relazione in conformità a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 6, T.U.F.;
- delibera, ove proposti dal Consiglio di Amministrazione, sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti o collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell'art. 114-bis del T.U.F.

(ii) Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- esamina le proposte del Comitato Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche (inclusi gli Amministratori Esecutivi), in assenza dei diretti interessati. Nel caso di determinazione da parte dell'Assemblea del compenso complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione ripartisce tale compenso complessivo tra i componenti del Consiglio di Amministrazione stesso in relazione alle deleghe e/o agli incarichi attribuiti a ciascuno di essi nei limiti di quanto previsto dall'Assemblea;
- ferme le competenze assembleari, su proposta del Comitato per la Remunerazione, provvede alla predisposizione e attuazione di eventuali piani di incentivazione di breve e/o di medio-lungo periodo;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la politica sulla remunerazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione da sottoporre all'assemblea ai sensi dell'art. 123-ter del T.U.F.;
- ove ritenuto opportuno, ferme le competenze assembleari, predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, i piani di incentivazione monetaria di breve e/o medio-lungo termine e ne cura l'attuazione avvalendosi del Comitato per la Remunerazione;
- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione, composto esclusivamente da amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, di cui almeno uno in possesso di adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, ed il cui Presidente è un amministratore indipendente;
- ferme le competenze assembleari, predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis del T.U.F.;
- definisce su proposta del Comitato per la Remunerazione gli obiettivi e approva i risultati aziendali e i piani di *performance* ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli amministratori esecutivi, ove prevista;
- approva, sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione, i criteri generali per la remunerazione (fissa e variabile) dei Direttori Generali.

(iii) Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione:

- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica di remunerazione da adottare da parte della Società, sottoponendola preventivamente al voto vincolante dell'Assemblea ai sensi dell'art.123-ter del T.U.F.;
- presenta proposte o esprime pareri o autorizzazioni al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti;
- formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito ad eventuali piani di *stock option*, assegnazione di azioni o comunque di incentivazioni per amministratori o dirigenti;
- su indicazione degli Amministratori Delegati, formula proposte per la determinazione dei criteri per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ossia dei Direttori Generali); in tal caso il Comitato per la Remunerazione può proporre agli amministratori delegati l'attribuzione ai predetti Direttori Generali di eventuali *benefit* o incentivi da riconoscere in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza e la corretta applicazione della politica sulla remunerazione degli amministratori e del *top management*.

Nella redazione della politica sulla remunerazione il Comitato per la Remunerazione si può avvalere della collaborazione della Direzione Risorse Umane di Gruppo al fine di acquisire dati ed informazioni di mercato e per l'elaborazione degli incentivi variabili a breve e medio-lungo termine.

(iv) Amministratori Delegati

Gli Amministratori Delegati:

- forniscono al Comitato per la Remunerazione le informazioni necessarie alla formulazione delle proposte in merito alla determinazione dei criteri per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ossia dei Direttori Generali);
- attuano la politica di remunerazione riservata ai predetti dirigenti con responsabilità strategiche.

(v) Collegio sindacale

Il Collegio Sindacale in materia di remunerazione svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale:

- formula i pareri richiesti dalla normativa vigente; in particolare, il Collegio esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.. Nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione con la politica di remunerazione di volta in volta adottata dalla Società;
- partecipa, tramite un proprio membro, alle riunioni del Comitato per la Remunerazione.

5.COMPOSIZIONE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Come sopra evidenziato, il Comitato per la Remunerazione di SOL ha espresso parere favorevole alla Politica sulla Remunerazione di cui alla presente Relazione.

Alla data della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione è composto da tre Amministratori, tutti indipendenti, nominati dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 10 maggio 2019 nelle persone di:

- a) Anna Gervasoni Presidente e Amministratore indipendente
- b) Susanna Dorigoni Amministratore indipendente
- c) Antonella Mansi Amministratore indipendente

Per le competenze del Comitato per la Remunerazione nella fase di definizione della politica remunerativa di SOL si richiama integralmente quanto riportato al precedente romanino (iii) della presente Sezione I (Comitato per la Remunerazione). Si precisa che il Presidente del Comitato ha adeguate conoscenze ed esperienze in materia finanziaria come richiesto dal Codice di Autodisciplina.

6.ESPERTI

Non sono intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione.

7.PROCESSO TRASPARENTE PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

La presente Politica sulla Remunerazione è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata ed approvata la Politica, la sottopone al voto vincolante dell'Assemblea, ai sensi e per gli effetti dell'art. 123-ter del TUF e la rende disponibile al pubblico almeno 21 giorni prima della data fissata per l'Assemblea. Al fine della predisposizione della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione, nell'esercizio dei propri compiti, si è riunito in data 19 marzo 2021 e in data 26 marzo 2021; la Relazione è stata poi sottoposta all'approvazione del Consiglio di amministrazione nella seduta del 30 marzo 2021.

Nessun amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato Remunerazioni in cui vengono formulate proposte relative alla propria remunerazione né prenderà parte alla verifica degli obiettivi a cui è collegata la parte variabile della stessa. Inoltre, la discussione e votazione in seno al Consiglio di amministrazione inerente la remunerazione degli Amministratori Esecutivi avviene in assenza degli stessi.

8.DESCRIZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

8.1. REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Si ricorda che In data 10 maggio 2019, l'Assemblea ordinaria dei soci ha deliberato di nominare per gli esercizi 2019, 2020 e 2021 e, quindi, sino all'approvazione del bilancio d'esercizio al 31.12.2021, i seguenti Consiglieri:

- Aldo Fumagalli Romario: Presidente e Amministratore Delegato
- Marco Annoni: Vice Presidente e Amministratore Delegato
- Giovanni Annoni: Consigliere con incarichi speciali
- Giulio Fumagalli Romario: Consigliere con incarichi speciali

- Maria Cristina Annoni: Consigliere
- Maria Antonella Boccardo: Consigliere indipendente
- Susanna Dorigoni: Consigliere indipendente
- Prisca Fumagalli Romario: Consigliere
- Anna Gervasoni: Consigliere indipendente
- Antonella Mansi: Consigliere indipendente
- Erwin P. Walter Rauhe: Consigliere indipendente

In relazione all'esercizio 2020, l'Assemblea ordinaria ha deliberato in data 15 maggio 2020 di riconoscere al Consiglio di Amministrazione un compenso complessivo lordo per tutti gli Amministratori pari a Euro 1.160.000,00, compresa la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche. Tale compenso complessivo è stato ripartito dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 21 maggio 2020 (previa delibera del Comitato per la Remunerazione e parere del Collegio Sindacale). Si veda al riguardo la Parte II di questa Relazione.

Per quanto riguarda l'esercizio 2021, l'Assemblea sarà chiamata a deliberare sui compensi degli Amministratori ai sensi dell'art. 2364 cod. civ. nella riunione prevista, in prima convocazione, per il giorno 14 maggio 2021, ed in seconda convocazione, per il giorno 20 maggio 2021 .

Secondo la prassi consolidata della Società, il Consiglio di Amministrazione non prevede di formulare proposte in merito a tale determinazione. L'Assemblea, pertanto, potrà determinare i compensi degli Amministratori, lasciando eventualmente al Consiglio di Amministrazione di stabilire i compensi per gli Amministratori investiti di particolari cariche. In alternativa, l'Assemblea potrà determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, ivi inclusi quelli investiti di particolari cariche, nel qual caso il Consiglio di Amministrazione provvederà alla ripartizione dei compensi tra gli Amministratori nei limiti di quanto indicato dall'Assemblea.

8.2.REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

La Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società e sottoposta al voto dell'Assemblea prevede, nel rispetto dei principi dettati dal Codice di Autodisciplina, un compenso fisso per la carica di Amministratore adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari e non legato ai risultati economici né a obiettivi specifici della Società. Agli Amministratori non esecutivi non è attribuito alcun compenso variabile e gli stessi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni. Nessun compenso aggiuntivo è previsto per la loro partecipazione a Comitati. Anche per la remunerazione degli Amministratori non esecutivi valgono le considerazioni precedentemente fatte per quanto riguarda i criteri con cui si è scelto il benchmark e le società prese a riferimento.

8.3.REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

La Politica sulla Remunerazione prevede l'attribuzione agli Amministratori Esecutivi di un compenso aggiuntivo rispetto a quello previsto per la generalità degli Amministratori determinato in funzione delle deleghe ad essi assegnate e dell'impegno loro richiesto.

Tale remunerazione, individuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, sarà fissata nel rispetto di quanto deliberato dall'Assemblea. Il Comitato per la Remunerazione formulerà a tal riguardo una proposta dopo aver analizzato il *benchmark* dei compensi percepiti da amministratori di società quotate analoghe per dimensioni a SOL (prevalentemente società industriali con sede legale e centrale in Italia e guida italiana, quotate in Italia con fatturato e

capitalizzazione superiore a 500 milioni di € e con una presenza sui mercati internazionali (si vedano in particolare i *Peers* sopra individuati). La proposta terrà altresì conto di quanto percepito dagli Amministratori Esecutivi per le cariche ricoperte nelle altre società del Gruppo, sarà comunque in linea con i valori di mercato e sarà definita nel rispetto dei principi del Codice di Autodisciplina, di modo che il compenso attribuito agli amministratori esecutivi sia costituito da:

(i) una componente fissa che garantisce un'adeguata e certa remunerazione base annua (RBA) fissata in considerazione del ruolo, dell'attività prestata e delle responsabilità attribuite;

(ii) una componente variabile di medio-lungo periodo (LTI) legata al raggiungimento, al termine di un triennio, di obiettivi aziendali predefiniti di ordine finanziario e non finanziario (per maggiori dettagli si veda il paragrafo 8.6 *infra*)

La componente variabile a medio-lungo periodo è destinata a riconoscere i risultati conseguiti dagli amministratori esecutivi costituendo un collegamento tra una parte della loro remunerazione, le *performance* e il piano di sviluppo strategico della società.

L'incentivo a medio/lungo periodo (LTI) è rivolto ai due CEO e agli altri due Amministratori Esecutivi ed è strutturato in modo da allineare gli interessi di creazione di valore per il Gruppo nel medio-lungo termine.

La componente variabile di remunerazione destinata agli Amministratori Esecutivi tramite LTI è soggetta a limiti massimi. Il peso percentuale della componente variabile rispetto alla remunerazione complessiva è definita qui di seguito per ciascun amministratore esecutivo. A tale proposito si precisa che la percentuale del LTI è compresa tra un valore minimo pari a 0 prevista nel caso di non raggiungimento delle soglie d'ingresso per nessun parametro considerato (c.d. *entry point*), e un valore massimo corrispondente al raggiungimento di risultati superiori agli obiettivi (*overachievement*) per ogni parametro considerato. Si precisa inoltre che, traducendosi l'LTI in un *bonus* economico erogabile successivamente alla scadenza del triennio, la percentuale dell'LTI è da intendersi rapportata a tre annualità di retribuzione fissa.

Amministratori esecutivi	Retribuzione fissa triennale	LTI
Aldo Fumagalli Romario - Presidente e Amministratore Delegato	Da 80% a 100%	Da 0 a 20%
Marco Annoni - Vice Presidente e Amministratore Delegato	Da 80% a 100%	Da 0 a 20%
Giulio Fumagalli Romario Consigliere con incarichi speciali	Da 80% a 100%	Da 0 a 20%
Giovanni Annoni Consigliere con incarichi speciali	Da 80% a 100%	Da 0 a 20%

Ai sensi del Codice di Autodisciplina al quale la Società aderisce, con riguardo alla componente variabile di medio-lungo periodo riservata agli Amministratori Esecutivi è prevista l'applicazione delle clausole c.d. di "*claw-back*" (che prevedono l'eventuale rimborso, totale o parziale, delle somme erogate) e di "*malus*" (che prevedono il mancato pagamento della remunerazione maturata ma non ancora corrisposta) nel caso in cui la somma erogata o maturata sia stata determinata sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano dimostrati manifestamente errati in quanto risultato di manipolazioni o comportamenti illeciti.

Gli Amministratori Esecutivi hanno percepito nell'esercizio 2020 compensi quali dirigenti e/o componenti degli organi di amministrazione di Società Controllate e Collegate di SOL. Tali compensi sono analiticamente indicati nella Tabella 1 della Sezione II della presente Relazione. Con riferimento all'esercizio 2021, saranno considerati conformi alla Politica sulla Remunerazione i compensi (fissi o variabili) che ciascun Amministratore Esecutivo potrà ricevere quale dirigente e/o componente degli organi di amministrazione di società Controllate o Collegate di SOL per un importo complessivo massimo che per ciascun Amministratore Esecutivo sarà non superiore all'importo da esso complessivamente percepito in Società Controllate e Collegate di SOL nell'esercizio 2020 (analiticamente indicato nella Tabella 1 della Sezione II della presente Relazione), come eventualmente incrementato in misura massima non superiore al 10% di tale importo.

Gli Amministratori non esecutivi e i Direttori Generali non percepiscono alcun compenso da società controllate o collegate.

8.4 REMUNERAZIONE DEI DUE DIRETTORI GENERALI

La remunerazione dei due Direttori Generali, i soli che la Società ha qualificato come Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si compone dei seguenti elementi:

(i) una componente fissa annua lorda (RAL) stabilita in base al posizionamento del ruolo nel mercato di riferimento, ai livelli di responsabilità ad essi attribuite, alla dimensione del Gruppo, alle complessità gestite nonché alla professionalità, competenza ed esperienza maturate.

Tale componente fissa viene adeguata nel tempo, conformemente all'evoluzione del mercato, del contratto collettivo dei dirigenti industriali applicato ai due Direttori Generali e del fenomeno inflattivo, valutando le capacità espresse e, principalmente, i risultati prodotti.

(ii) una componente variabile annua lorda di breve periodo (MBO) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali stabilita in termini quantitativi e da erogarsi nell'anno successivo a quello di riferimento senza differimento delle somme eventualmente maturate. In particolare tale componente è erogata dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea. Tale componente, già presente nella Politica degli scorsi anni, è stata rimodulata per tener conto, a partire dal 2021 (anno di riferimento) anche di indicatori non finanziari legati a tematiche ESG (per maggiori dettagli si veda il successivo paragrafo 8.5).

Anche per i dirigenti con responsabilità strategiche la componente fissa della remunerazione compensa il ruolo di vertice ricoperto, le deleghe assegnate e l'ampiezza delle relative responsabilità e l'impatto sui business del Gruppo, rispecchiando le esperienze, le capacità e le competenze richieste e fin qui dimostrate.

L'incentivo a breve termine (MBO) premia il raggiungimento di obiettivi quantitativi anche di natura ESG contribuendo in tal modo al successo sostenibile della Società. Tenuto conto del basso impatto ambientale delle attività condotte dalla Società si sono scelti indicatori ESG legati alle tematiche di sicurezza e qualità.

Anche per l'MBO dei Direttori Generali è stabilito un limite massimo.

Qui di seguito viene indicato per i due Direttori Generali l'intervallo di pay-mix ovvero il peso percentuale delle due componenti (fissa e variabile) rispetto alla remunerazione complessiva. Al riguardo si precisa che la percentuale dell'MBO è compresa tra un valore minimo pari a 0 che corrisponde al non raggiungimento di nessuna delle soglie di ingresso (c.d. *entry point*) dei parametri considerati, e un valore massimo corrispondente al raggiungimento di risultati superiori agli obiettivi (*overachievement*) per ogni parametro considerato.

	Retribuzione fissa	MBO
Direttori Generali	Da 60% a 100%	Da 0% a 40%

Ai sensi del Codice di Autodisciplina al quale la Società aderisce, con riguardo alla componente variabile di breve periodo (MBO) riservata ai Direttori Generali, è prevista l'applicazione della clausola c.d. di "claw-back" che prevede l'eventuale rimborso, totale o parziale, delle somme erogate nel caso in cui la somma erogata sia stata determinata sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano dimostrati manifestamente errati in quanto risultato di manipolazioni o comportamenti illeciti.

8.5 LA COMPONENTE VARIABILE ANNUALE (MBO) PREVISTA PER I DIRETTORI GENERALI

L'MBO costituisce la componente variabile annuale della remunerazione dei due Direttori Generali ed è conseguibile al raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali annuali di ordine quantitativo, comprensivi di *target* di sostenibilità. Tale componente variabile consente di:

- (i) orientare le azioni del *top management* (cioè della Direzione Generale) verso obiettivi strategici in linea con le priorità individuate dal Consiglio di Amministrazione;
- (ii) incentivare l'impegno su indicatori non solo quantitativi, ma anche di sostenibilità;
- (iii) favorire il raggiungimento degli obiettivi *target* di budget, ma anche il loro superamento attraverso, da un lato, il riconoscimento di una parte del compenso anche laddove non si sia centrato pienamente il *target* ma si sia comunque superato un obiettivo minimo e, dall'altro, attribuendo un importo aggiuntivo nel caso si sia superato il *target*. La Politica sulla Remunerazione per i Direttori Generali prevede infatti che gli obiettivi quantitativi della componente variabile siano collegati ad una scala di valori (a cui è, a sua volta, collegata una scala di importi lordi) con un obiettivo minimo per ciascun parametro al di sotto del quale la Società non riconosce alcun compenso per quel parametro e con un obiettivo massimo al di sopra del quale la Società eroga sempre e soltanto l'importo massimo limite previsto per lo specifico parametro.

Gli obiettivi quantitativi degli MBO dei Direttori generali sono rappresentati dai seguenti parametri:

- vendite nette consolidate di Gruppo (senza IFRS 16);
- margine operativo lordo rettificato consolidato di Gruppo (senza IFRS 16);
- giorni vendita;
- Severity Index di Gruppo
- numero di non conformità critiche rilevate in Italia nell'ambito del Sistema Integrato di Gestione al netto di quelle generate da fornitori.

Per "margine operativo lordo rettificato" si intende quello al netto di accantonamenti e di proventi non ricorrenti; per "giorni vendita" si intendono i tempi medi di incasso dalla data di fatturazione; per "Severity Index di Gruppo" si intende il numero di giorni persi per infortunio per milione di ore lavorate (N. giorni persi per infortunio x 1.000.000/ore lavorate), esclusi i c.d. infortuni in itinere; per "non conformità critiche" si intendono quelle classificate tali dalla procedura emessa dalla Direzione Centrale Qualità Sicurezza Ambiente ed Affari Regulatori che prevedono: (i) una richiesta di danni da terzi maggiore di 10.000 €, oppure (ii) il non rispetto di un requisito di legge che metta a repentaglio la prosecuzione dell'attività, oppure (iii) un danno o un grave pericolo, anche potenziale, per la sicurezza o la salute del personale/clienti/pazienti. Per ciascuno dei predetti parametri è definita una scala di risultati a cui corrispondono importi decrescenti o crescenti a partire dall'obiettivo *target* (corrispondente a quello di budget).

Per i Direttori Generali il peso complessivo della MBO (espresso in percentuale) rispetto alla RAL non può essere maggiore del 40%.

La fissazione dei target per ciascun parametro con riferimento al budget annuale, la scala di valori nel caso in cui i risultati siano inferiori o superiori ai target (nel rispetto del cap massimo) e la verifica a consuntivo sono effettuate dagli Amministratori Delegati su proposta e/o con il supporto del Comitato per la Remunerazione. Al raggiungimento dei target di tutti i parametri considerati, l'MBO sarà pari a 112.000 €/lordi. In caso di superamento del/dei target potrà raggiungere il massimo di 124.000 €/lordi mentre, in presenza di risultati inferiori al target ma superiori al minimo, l'MBO minimo sarà di 65.000 €/lordi. Per quanto attiene al peso con il quale i vari parametri contribuiscono al risultato finale dell'MBO, assumendo lo scenario del massimo raggiungibile, la variazione delle vendite nette consolidate pesa per il 30%, la variazione del MOL rettificato consolidato pesa per il 45%, il numero dei Giorni vendita pesa per il 15%, il Severity Index di Gruppo pesa per il 5% e il numero di non conformità critiche registrate in Italia pesa per il 5%.

8.6 L'INCENTIVO A MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI) RISERVATO AGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Il Consiglio di amministrazione nella riunione del 30 marzo 2021 ha valutato positivamente la proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione di adottare un piano di incentivazione a medio-lungo termine (LTI 2021-2023) rivolto agli Amministratori Delegati e agli altri Amministratori Esecutivi. Concluso il processo di definizione delle linee guida del Piano decennale di sviluppo del Gruppo soggetto a verifiche intermedie, il Consiglio ha ritenuto opportuno introdurre un LTI destinato agli Amministratori Esecutivi al fine di incentivare il raggiungimento degli obiettivi fissati, che necessiteranno di un impegno considerevole da parte dei membri esecutivi del Consiglio. La proposta, elaborata in coerenza con i principi di base della Politica sulla Remunerazione è finalizzata a :

- consentire la correlazione tra la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e la creazione di valore nel medio-lungo termine per gli azionisti;
- focalizzare l'azione degli Amministratori Esecutivi sul raggiungimento degli obiettivi triennali del Gruppo coerenti con il piano pluriennale di sviluppo del Gruppo;
- collegare parte della remunerazione ad indicatori di natura non finanziaria di sostenibilità sociale.

Il piano di incentivazione LTI prevede il riconoscimento di un *bonus* lordo sulla base del raggiungimento degli obiettivi di *performance* del Gruppo da verificarsi alla fine del triennio 2021-2023, il cui pagamento è subordinato alla permanenza in carica degli Amministratori Esecutivi fino al 31.12.2023.

Gli obiettivi che determinano il pagamento del bonus, individuati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, sono i seguenti :

- MOL (Margine Operativo Lordo) consolidato di Gruppo a bilancio 31.12.2023 (peso 30%)
- Tasso di crescita medio annuo composto (TCMAC) dei ricavi consolidati di Gruppo (peso 30%)
- Rapporto tra Posizione finanziaria netta e Margine Operativo Lordo consolidato di Gruppo a bilancio 31.12.2023 (peso 20%)
- Severity Index di Gruppo = numero di giorni persi per infortunio per milione di ore lavorate (N. giorni persi per infortunio x 1.000.000/ore lavorate) (peso 10%)
- Tasso di crescita medio annuo composto dell'occupazione nel Gruppo (peso 10%).

Il *target* per ciascuno dei predetti obiettivi sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione. E' prevista la possibilità di adeguare gli obiettivi in caso di significative modifiche del perimetro del Gruppo. La verifica del raggiungimento degli obiettivi sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione al termine del triennio coinvolgendo il Comitato per la Remunerazione. Il peso

dell'LTl (espresso in termini percentuali) rispetto alla retribuzione annua lorda triennale non può essere superiore al 20% (calcolato nel suo valore massimo corrispondente all'ipotesi di raggiungimento di tutti gli obiettivi). Il pagamento ai beneficiari avverrà dopo l'approvazione del bilancio al 31.12.2023 da parte dell'Assemblea.

8.7 RESPONSABILE DELLA FUNZIONE DI INTERNAL AUDIT

Per completezza si precisa che il dirigente preposto alla funzione di *internal audit* (non qualificato dalla Società come Dirigente con Responsabilità Strategica) ha percepito nell'esercizio 2020 quale dirigente di SOL una retribuzione fissa pari a Euro 240.333, nonché compensi per incarichi in qualità di dirigente o componente di organi di amministrazione di Società Controllate e Collegate di SOL per un importo complessivo di Euro 398.908. Nel 2021 potrà ricevere una remunerazione complessiva da SOL S.p.A. e/o da Società Controllate o Collegate pari a quella ricevuta nel 2020, eventualmente incrementata in misura massima non superiore al 10% dei predetti importi.

8.8 BENEFIT NON MONETARI

Al fine di garantire un'offerta di remunerazione complessiva competitiva, il pacchetto retributivo dei Direttori Generali e degli Amministratori Esecutivi (questi ultimi in quanto anche dirigenti in altre società del Gruppo) è completato da alcuni benefit non monetari costituiti dall'utilizzo anche per uso promiscuo di un'autovettura aziendale, dall'adesione al Fondo di previdenza integrativa Previdai e da forme di assicurazione complementari aventi lo scopo di tutelare il benessere del beneficiario e dei famigliari.

Infatti, oltre alle coperture assicurative sulla vita, sull'invalidità permanente da malattia e sugli infortuni professionali ed extra-professionali, è prevista una polizza integrativa di rimborso delle spese sanitarie che si aggiunge alle prestazioni erogate dal FASI (Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dirigenti di aziende produttrici di beni e di servizi).

In linea, poi, con le *best practice* in materia, è stata stipulata una polizza a copertura delle responsabilità civili verso terzi degli organi sociali (incluso il Collegio Sindacale), dei Direttori Generali, dei Direttori centrali e degli altri dirigenti e/o procuratori del Gruppo (cosiddetta D&O *Directors&Officers Liability*). Questo consente di mantenere indenni i soggetti sopra menzionati dagli oneri derivanti dall'esercizio delle rispettive funzioni per il risarcimento di danni a terzi (esclusi i casi di dolo o colpa grave).

8.9 TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PATTI DI NON CONCORRENZA

Alla data della presente Relazione non è prevista alcuna indennità, patti di non concorrenza né altri trattamenti né in caso di cessazione dalla carica degli Amministratori Esecutivi, né in caso di risoluzione del rapporto di lavoro con i Direttori Generali. Con riferimento a questi ultimi la Società versa i contributi previsti dal Contratto Collettivo al Fondo di previdenza complementare unitamente alla quota di TFR. Sempre sulla base del CCNL qualora il rapporto di lavoro sia risolto dalla società senza giusta causa, al dirigente cessato spetta il periodo di preavviso oltre ad una indennità addizionale che può raggiungere i 24 mesi. Sempre alla data della presente non sussiste alcun accordo su possibili consulenze successive alla cessazione del rapporto né sull'assegnazione o mantenimento di benefici non monetari in capo agli Amministratori Esecutivi e/o ai Direttori Generali. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con i Direttori Generali in corso d'anno, l'MBO annuale ad essi spettante sarà liquidato in quota parte in proporzione ai mesi in cui hanno rivestito l'incarico. Per quanto attiene all'LTl destinato agli Amministratori Esecutivi lo stesso sarà erogato, se dovuto, solo se gli stessi risulteranno ancora in carica al termine del triennio.

Tuttavia, la Società si riserva la facoltà di pattuire con i propri Amministratori Esecutivi e Direttori Generali:

- trattamenti economici in caso di cessazione della carica e/o del rapporto di lavoro, fermo restando che:
 - (i) con riferimento agli Amministratori Esecutivi, in caso di cessazione della carica, non potrà essere riconosciuto un importo superiore a quello fisso spettante sino alla data di naturale scadenza della carica;
 - (ii) in caso di cessazione del rapporto di lavoro dei Direttori Generali, non potrà essere riconosciuto un importo superiore a quello previsto dal CCNL, attualmente pari a 24 mensilità della c.d. “retribuzione ricorrente”, in aggiunta a quanto dovuto in base alle applicabili previsioni di legge e di contratto come indennità di mancato preavviso, oltre alle ordinarie competenze di fine rapporto;
- patti di non concorrenza o di riservatezza per un periodo di tempo limitato e successivo alla cessazione del rapporto, il cui corrispettivo verrà determinato in funzione dell’estensione temporale e territoriale del vincolo e al pregiudizio che potrebbe derivare alla Società nel caso in cui l’interessato esercitasse attività in concorrenza a quella della Società o divulgasse informazioni che potrebbero arrecare danno alla Società, tenendo altresì conto di ruolo e responsabilità precedentemente ricoperte dall’interessato e di quanto previsto dalla normativa applicabile, parametrando il corrispettivo del patto alla remunerazione del beneficiario al momento della cessazione del rapporto e limitando, di regola, il corrispettivo entro un massimo pari alla remunerazione fissa ricorrente del periodo di riferimento;
- accordi di consulenza per importi non superiori ai valori massimi di trattamento economico sopra indicati per gli Amministratori Esecutivi e i Direttori Generali;
- accordi su assegnazione o mantenimento di benefici non monetari quali polizze assicurative o godimento di beni aziendali;

Nessun importo verrà riconosciuto in presenza di una giusta causa di revoca dell’Amministratore o di licenziamento del Direttore.

8.10 REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

La remunerazione dei componenti dell’organo di controllo è determinata dall’assemblea ordinaria in misura annua fissa, adeguata alla competenza, professionalità e all’impegno richiesti dall’incarico.

Si ricorda che l’assemblea del 21 maggio 2020 ha nominato i seguenti componenti del Collegio Sindacale per il triennio 2020-2021-2022 (e, quindi, sino all’assemblea che approva il bilancio al 31.12.2022):

- Giovanni Maria Alessandro Angelo Garegnani Presidente
- Alessandro Danovi Sindaco effettivo
- Livia Martinelli Sindaco effettivo
- Alessandro Manias Sindaco supplente
- Maria Gabriella Drovandi Sindaco supplente

L’assemblea del 15 maggio 2020 ha altresì deliberato di corrispondere ai membri del Collegio Sindacale, per il triennio 2020-2021-2022 (e quindi fino all’approvazione del bilancio al 31.12.2022), una remunerazione lorda, per ciascuno dei tre anni di mandato, pari ad un importo globale annuo di Euro 175.000,00= per l’intero Collegio Sindacale, da ripartire tra i tre membri effettivi secondo gli incarichi ricoperti come segue:

- quanto al Presidente: 75.000,00 Euro/anno;
- quanto agli altri Sindaci effettivi: 50.000,00 Euro/anno ciascuno.

Per completezza, si precisa che il Sindaco Dott. Alessandro Danovi percepirà nel 2021 compensi quale sindaco della controllata Vivisol S.r.l. per Euro 11.000 fino alla data di scadenza del mandato che coincide con l’approvazione del bilancio al 31.12.2020. Qualora dovesse essere confermato nell’incarico riceverà un compenso analogo a quello attuale, eventualmente incrementato in misura massima non superiore al 10%. In vista della formulazione da parte dei soci di proposte all’assemblea che rinnoverà il Collegio in ordine al compenso dell’organo di controllo, l’organo di controllo uscente potrà fornire alla società approfondimenti

sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

8.11 INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI MANTENIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI

Non sono previsti sistemi di remunerazione basati sull'assegnazione di azioni, opzioni od altri strumenti finanziari e, quindi, neppure clausole di tale natura.

8.12 DEROGHE CONSENTITE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

il Consiglio di Amministrazione può derogare temporaneamente ai seguenti elementi della Politica in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi situazioni riconducibili alle generali fattispecie di cui all'art. 123-ter, comma 3-bis TUF, ovvero situazioni in cui la deroga alla Politica sulla Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato:

- I valori dei target definiti e/o il loro peso relativo sia in relazione alla componente variabile di breve periodo riservata ai Direttori generali (MBO) che a quella di medio-lungo periodo (LTI) riservata agli Amministratori esecutivi;
- il bilanciamento tra componente fissa e componente variabile nella remunerazione di Amministratori Esecutivi e Direttori Generali;
- i criteri e la composizione del *benchmark* rilevanti per la remunerazione di Amministratori e Direttori Generali;
- I limiti di indennità e trattamenti previsti in caso di cessazione del rapporto (inclusi consulenze, patti di non concorrenza e attribuzioni di benefici non monetari).

Il Comitato per la Remunerazione valuta la sussistenza delle circostanze eccezionali che consentono la deroga alla Politica. In caso di circostanze eccezionali, le deroghe alla Politica sono approvate nel rispetto delle procedure per operazioni con parti correlate adottate dalla Società in attuazione dell'applicabile Regolamento Consob OPC e delle Procedure OPC *pro-tempore* vigenti.

La Società fornisce informazioni sulle eventuali deroghe alla Politica sulla Remunerazione applicate in circostanze eccezionali nei modi e nei termini richiesti dalla disciplina normativa e regolamentare *pro-tempore* vigente.

* * *

SEZIONE II

PRIMA PARTE

Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Con riferimento all'esercizio sociale iniziato a far data dal 1° gennaio 2020, la carica di amministratore è ricoperta da:

- Aldo Fumagalli Romario: Presidente e Amministratore Delegato
- Marco Annoni: Vice Presidente e Amministratore Delegato
- Giovanni Annoni: Consigliere con incarichi speciali
- Giulio Fumagalli Romario: Consigliere con incarichi speciali
- Maria Cristina Annoni: Consigliere
- Maria Antonella Boccardo: Consigliere indipendente
- Susanna Dorigoni: Consigliere indipendente
- Prisca Fumagalli Romario: Consigliere
- Anna Gervasoni: Consigliere indipendente
- Antonella Mansi: Consigliere indipendente
- Erwin P. Walter Rauhe: Consigliere indipendente

Il compenso attribuito ai componenti del Consiglio di Amministrazione è così definito:

- in data 15 maggio 2020, l'assemblea ordinaria ha deliberato di *"riconoscere al Consiglio di Amministrazione la somma complessiva lorda di Euro 1.160.000,00 quale compenso globale annuo per l'esercizio 2020, al lordo delle ritenute di legge, ivi compresa la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche secondo la ripartizione e le modalità di versamento che saranno stabilite dal Consiglio di Amministrazione"*
- giusta delibera consiliare del 21 maggio 2020 (e previa delibera del Comitato per la Remunerazione e parere complessivo del Collegio Sindacale), tale compenso è stato così ripartito con riferimento all'esercizio 2020:

✓ Aldo Fumagalli Romario:	Euro 193.150,00;
✓ Marco Annoni:	Euro 193.150,00;
✓ Giovanni Annoni:	Euro 183.150,00;
✓ Giulio Fumagalli Romario:	Euro 183.150,00;
✓ Maria Cristina Annoni:	Euro 58.200,00;
✓ Maria Antonella Boccardo:	Euro 58.200,00;
✓ Susanna Dorigoni:	Euro 58.200,00;
✓ Prisca Fumagalli Romario:	Euro 58.200,00;
✓ Anna Gervasoni:	Euro 58.200,00;
✓ Antonella Mansi:	Euro 58.200,00;
✓ Erwin Paul Walter Rauhe:	Euro 58.200,00.

Ai Consiglieri di Amministrazione spetta inoltre il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Il compenso attribuito agli Amministratori di SOL S.p.A. ha tenuto conto dei compensi dagli stessi percepiti quali dirigenti e/o membri degli organi amministrativi delle società direttamente e/o indirettamente controllate dalla stessa SOL S.p.A. (e di cui è stata data evidenza, a mente delle norme applicabili, nei precedenti bilanci della Società). Non sono stati conclusi accordi che prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica o scioglimento anticipato del rapporto né l'applicazione delle clausole c.d. di "claw-back" e di "malus". Le remunerazioni attribuite sono state conformi alla politica di remunerazione di riferimento.

Compensi dei componenti del Collegio Sindacale e della Società di Revisione

L'assemblea del 15 maggio 2020 ha nominato i seguenti componenti del Collegio Sindacale per il triennio 2020-2021-2022 (e comunque fino all'assemblea che approva il bilancio al 31.12.2022):

- Giovanni Maria Alessandro Angelo Garegnani Presidente
- Alessandro Danovi Sindaco effettivo
- Livia Martinelli Sindaco effettivo
- Alessandro Manias Sindaco supplente
- Maria Gabriella Drovandi Sindaco supplente

L'assemblea del 15 maggio 2020 ha altresì deliberato di corrispondere ai membri del Collegio Sindacale, per il triennio 2020-2021-2022 (e quindi fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2022), una remunerazione lorda, per ciascuno dei tre anni di mandato, pari ad un importo globale annuo di Euro 175.000,00= per l'intero Collegio Sindacale, da ripartire tra i tre membri effettivi secondo gli incarichi ricoperti come segue:

- quanto al Presidente: 75.000,00 Euro/anno;
- quanto agli altri Sindaci effettivi: 50.000,00 Euro/anno ciascuno.

In data 12 maggio 2016 l'assemblea della Società ha conferito a "Deloitte & Touche S.p.A." l'incarico per gli esercizi 2016-2024 per la revisione contabile del bilancio di esercizio e di quello consolidato e per la revisione contabile limitata del bilancio semestrale abbreviato, ivi inclusa l'attività di verifica della regolare tenuta della contabilità e quella connessa alla sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali, con corrispettivo annuo di complessivi Euro 128.400, corrispondenti a 1.650 ore di lavoro, prendendo atto che tali onorari sono al netto (i) di rimborsi spese nel limite massimo del 2,5% degli onorari, (ii) del 50% degli incrementi annuali ISTAT, (iii) del contributo di vigilanza a Consob e (iv) dell'IVA e che potranno essere aggiornati al verificarsi di circostanze eccezionali o attualmente imprevedibili.

Deloitte & Touche S.p.A., quale soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio della Società, ha verificato la predisposizione della Relazione sui Compensi Corrisposti contenuta nella seconda sezione della presente Relazione.

Compensi dei Direttori Generali (unici dirigenti con responsabilità strategiche)

Nell'esercizio 2020 a ciascuno dei Direttori Generali ing. Giulio Mario Bottes e ing. Andrea Monti è stata attribuita una retribuzione annua lorda fissa da lavoro dipendente pari ad Euro 367.672, oltre ad un bonus variabile riferito all'annualità 2019 di Euro 91.230 lordi che rappresenta il 19,3% della remunerazione totale dell'ing. Giulio Mario Bottes (pari ad Euro 472.694) e dell'ing. Andrea Monti (pari ad Euro 471.609).

Per quanto riguarda il bonus variabile, per motivi di riservatezza, trattandosi di dati previsionali non pubblicati, non viene fornito il dettaglio degli obiettivi raggiunti in confronto con quelli previsti. In ogni caso i singoli target sono stati raggiunti come segue :

- Ricavi consolidati di Gruppo: con un valore del bonus di 34.350 Euro
- Margine operativo lordo rettificato consolidato di Gruppo: con valore del bonus di 31.380 Euro
- Giorni vendita: con un valore del bonus di 25.500 Euro.

Per margine operativo lordo rettificato si intende quello al netto di accantonamenti e di proventi non ricorrenti, per giorni vendita si intendono i tempi medi di incasso dalla data di fatturazione.

Non sono stati conclusi accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto né l'applicazione delle clausole c.d. di "claw-back" e di "malus".

Variatione della retribuzione ed informazioni di confronto

La Società ha ritenuto di avvalersi di quanto previsto al comma 2 dell'art. 2 della Delibera CONSOB n. 21623 del 10.12.2020 per cui è consentito rappresentare le informazioni di confronto con riferimento a due anni.

Di seguito è illustrato il confronto tra la variazione annuale:

- i) della remunerazione totale dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Sindaci e dei Direttori Generali.

	2020		2019	
	valore	VAP %	valore	VAP %
Aldo Fumagalli Romario	646.992	1,3%	638.737	4,4%
Marco Annoni	645.225	1,1%	638.163	4,4%
Giovanni Annoni	646.593	1,3%	638.521	4,4%
Giulio Fumagalli Romario	645.315	-0,3%	647.417	6,0%
Maria Cristina Annoni (*)	58.200	50,0%	38.800	=
Maria Antonella Boccardo	58.200	0,0%	58.200	0,0%
Susanna Dorigoni	58.200	0,0%	58.200	0,0%
Prisca Fumagalli Romario (*)	58.200	50,0%	38.800	=
Anna Gervasoni	58.200	0,0%	58.200	0,0%
Antonella Mansi	58.200	0,0%	58.200	0,0%
Erwin Paul Walter Rauhe (*)	58.200	50,0%	38.800	=
Giovanni Maria Alessandro Angelo Garegnani (**)	46.875	=	=	=
Alessandro Danovi	92.375	-14,5%	108.000	0,7%
Livia Martinelli	50.000	0,0%	50.000	0,0%
Giuseppe Marino (***)	18.750	-62,5%	50.000	0,0%
Giulio Mario Bottes	472.694	0,2%	471.870	6,1%
Andrea Monti	471.609	0,1%	471.358	0,4%

(*) consigliere nominato per la prima volta dall'assemblea del 10 maggio 2019 (non è possibile il raffronto col 2018)

(**) sindaco nominato per la prima volta dall'assemblea del 15 maggio 2020 (non è possibile il raffronto col 2019 e 2018)

(***) sindaco in carica sino all'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019 (assemblea del 15 maggio 2020)

ii) dei risultati della Società

	2020		2019	
	valore	VAP %	valore	VAP %
Vendite nette consolidate	973.833	7,7%	904.313	8,5%
MOL consolidato	255.392	20,9%	211.307	13,0%
Utile netto consolidato	103.047	98,6%	51.880	5,2%

iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Sezione della Relazione

	2020		2019	
	valore	VAP %	valore	VAP %
RAL media annua FTE Dip. Italia	42.156	0,6%	41.923	2,8%

La retribuzione annua media lorda è stata calcolata considerando tutti i dipendenti di SOL S.p.A. e delle altre società controllate dal Gruppo in Italia.

Voto espresso dall'Assemblea

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 15 maggio 2021 ha approvato la Sezione II della Relazione sui compensi corrisposti relativa all'esercizio 2019 con n. 71.368.452 voti favorevoli (97,76% dei presenti), n. 1.572.691 voti astenuti (2,15% dei presenti) e n. 64.205 non votanti (0,09% dei presenti); non vi è stato nessun voto contrario.

* * *

SEZIONE II**SECONDA PARTE****TABELLA 1 – SCHEMA 7-BIS: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali ed agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della 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	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Aldo Fumagalli Romario	Presidente e Amministratore e Delegato	2020	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				193.150 (1)						193.150		
(II) Compensi da controllate e collegate				241.524 (2)				10.718	201.600 (3)	453.842		
(III) Totale				434.676				10.718	201.600	646.992		
Marco Annoni	Vice Presidente e Amministratore e Delegato	2020	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				193.150 (1)						193.150		
(II) Compensi da controllate e collegate				240.649 (2)				9.826	201.600 (3)	452.075		
(III) Totale				433.799				9.826	201.600	645.225		
Giovanni Annoni	Consigliere con incarichi speciali	2020	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				183.150 (1)						183.150		
(II) Compensi da controllate e collegate				241.575 (2)				10.668	211.200 (3)	463.443		
(III) Totale				424.725				10.668	211.200	646.593		
Giulio Fumagalli Romario	Consigliere con incarichi speciali	2020	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				183.150 (1)						183.150		
(II) Compensi da controllate e collegate				239.532 (2)				9.033	213.600 (3)	462.165		
(III) Totale				422.682				9.033	213.600	645.315		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Maria Antonella Boccardo	Consigliere	2020	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				58.200 (1)						58.200		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				58.200 (1)						58.200		
Susanna Dorigoni	Consigliere	2020	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				58.200 (1)						58.200		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				58.200 (1)						58.200		
Anna Gervasoni	Consigliere	2020	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				58.200 (1)						58.200		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				58.200 (1)						58.200		
Antonella Mansi	Consigliere	2020	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				58.200 (1)						58.200		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				58.200 (1)						58.200		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Maria Cristina Annoni	Consigliere	2020	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				58.200 (1)						58.200		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				58.200 (1)						58.200		
Prisca Fumagalli Romario	Consigliere	2020	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				58.200 (1)						58.200		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				58.200 (1)						58.200		
Erwin Paul Walter Rauhe	Consigliere	2020	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				58.200 (1)						58.200		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				58.200 (1)						58.200		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della 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	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giovanni Maria Alessandro Angelo Garegnani	Presidente Collegio Sindacale	2020	2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				46.875 (1)						46.875		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				46.875						46.875		
Alessandro Danovi	Sindaco Effettivo	2020	2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				59.375 (1)						59.375		
(II) Compensi da controllate e collegate				33.000 (4)						33.000		
(III) Totale				92.375						92.375		
Livia Martinelli	Sindaco Effettivo	2020	2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000 (1)						50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000						50.000		
Giuseppe Marino	Sindaco Effettivo	2019	2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.750 (1)						18.750		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				18.750						18.750		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giulio Mario Bottes	Direttore Generale	2020	a tempo indeterminato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				367.672 (2)		91.230		13.792		472.694		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				367.672		91.230		13.792		472.694		
Andrea Monti	Direttore Generale	2020	a tempo indeterminato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				367.672 (2)		91.230		12.707		471.609		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				367.672		91.230		12.707		471.609		

(*) la carica scade con l'approvazione del bilancio alla data indicata;

(1) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti;

(2) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(3) emolumenti in qualità di Consigliere d'Amministrazione

(4) emolumenti in qualità di Presidente del Collegio Sindacale e/o Sindaco Unico

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	-1	-2			-3			-4
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora Differiti	
Bottes Mario Giulio	Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	91.230							
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
(III) Totale			91.230						

A	B	-1	-2			-3			-4
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)	91.230						
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale			91.230						

TABELLA 1 - SCHEMA 7-TER: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Aldo Fumagalli Romario	Presidente e Amministratore Delegato	SOL S.p.A.	17.880	5.364	5.364	17.880 (1)
Maria Cristina Annoni	Consigliere	SOL S.p.A.	12.965	0	0	12.965
Erwin Paul Walter Rauhe	Consigliere	SOL S.p.A.	1.500	0	0	1.500

(1) possedute dal coniuge;

* * *

La presente Relazione sulla remunerazione è messa a disposizione del pubblico, secondo i termini e le modalità previsti dalla normativa vigente, presso la sede sociale, sul sito di stoccaggio autorizzato www.emarketstorage.com e sul sito internet della Società all'indirizzo www.solgroup.com.

Monza, 30 marzo 2021

SOL S.p.A.
Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
(Ing. Aldo Fumagalli Romario)