



**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI EX  
ART. 123-TER D. LGS. 58/1998, COME MODIFICATO DAL D.LGS. 49/2019 E ART. 84 - QUATER DEL  
REGOLAMENTO ADOTTATO DA CONSOB CON DELIBERA N. 11971/1999**

**PLC SPA**

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: [plcspa@pec.it](mailto:plcspa@pec.it) – WEB: [www.plc-spa.com](http://www.plc-spa.com)



Signori Azionisti,

di seguito si riporta la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 (il "TUF"), come modificato dal D.Lgs. n. 49/2019 e dell'art. 84-quater del regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il "Regolamento Emittenti"), in conformità allo schema 7-bis di cui all'Allegato 3A del Regolamento Emittenti (la "Relazione").

La presente Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di PLC S.p.A. (la "Società") in data 27 marzo 2020 su proposta del Comitato Nomine, Remunerazioni e Piani di *Stock Option*.

La presente Relazione è suddivisa in due Sezioni:

- nella Sezione I, denominata "Politica sulla Remunerazione", sono illustrate:
  - a) la politica della società in materia di remunerazione: (i) dei componenti del consiglio di amministrazione della Società; (ii) dei direttori generali della Società; (iii) dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società; e (iv) fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, dei componenti del collegio sindacale della Società; nonché
  - b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- nella Sezione II, denominata "Compensi Corrisposti":
  - a) viene fornita - nominativamente per i componenti del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale e i direttori generali della Società e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche - una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento; e
  - b) vengono illustrati i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate.

In conformità alle disposizioni del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, così come recepite nel relativo Regolamento del Gruppo PLC S.p.A. per l'effettuazione di operazioni con Parti Correlate approvato dal Consiglio di Amministrazione, l'adozione e la definizione della politica di remunerazione attuata con il coinvolgimento, come di seguito specificato, del Comitato Nomine, Remunerazioni e Piani di *Stock Option*, costituito da soli Amministratori Indipendenti e la sottoposizione della stessa al voto dell'Assemblea degli Azionisti, esonera le delibere in materia di remunerazione degli Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche dall'applicazione delle procedure previste dalle suddette disposizioni Consob in materia di parti correlate.

**PLC SPA**

Sede legale: Via Lanzzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: [plcspa@pec.it](mailto:plcspa@pec.it) – WEB: [www.plc-spa.com](http://www.plc-spa.com)



## SEZIONE I

La Politica sulla Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato per la Remunerazione da ultimo in data 24 Maggio 2019, viene aggiornata su base annuale. La stessa potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, che ne valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.

### 1. MODELLO DI GOVERNANCE

#### 1.1. *Iter di approvazione*

La Politica sulla Remunerazione è: (i) approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato per la Remunerazione; e (ii) presentata all'Assemblea degli Azionisti in occasione dell'approvazione del bilancio e sottoposta al voto vincolante dei soci ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF.

#### 1.2. *Organi e soggetti coinvolti*

I principali Soggetti/Organi coinvolti nella predisposizione e nell'attuazione della Politica sulla Remunerazione sono: l'Assemblea degli Azionisti; il Consiglio di Amministrazione; il Comitato Parti Correlate; il Comitato Nomine, Remunerazioni e Piani di *Stock Option*; e il Collegio Sindacale.

##### 1.2.1. Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), del codice civile; tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società;
- delibera sulla Sezione I della Relazione con potere vincolante in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF;
- delibera sulla Sezione II della Relazione, senza potere vincolante;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF.

##### 1.2.2. Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno il Comitato Nomine, Remunerazioni e Piani di *Stock Option* (di seguito anche "**Comitato per la Remunerazioni**");
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, in coerenza con la politica di remunerazione adottata dalla Società, previo parere favorevole del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazioni;
- su proposta del Comitato per la Remunerazione, approva la Relazione da sottoporre all'Assemblea dei soci;
- predisporre, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali piani di remunerazione basati

#### PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: [plcspa@pec.it](mailto:plcspa@pec.it) – WEB: [www.plc-spa.com](http://www.plc-spa.com)



su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF;

- attua gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari, insieme con - o con l'ausilio del - Comitato per la Remunerazione, su delega dell'Assemblea dei soci.

### **1.2.3. Comitato per la Remunerazione.**

Il Comitato per la Remunerazione:

- è composto da due Amministratori non esecutivi, entrambi in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana in vigore alla data della presente Relazione (il “**Codice di Autodisciplina**”) e del TUF;
- è stato nominato nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2018;
- formula le proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, prevedendo, di norma, che una parte del trattamento economico complessivo dei medesimi sia legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal gruppo facente capo alla Società (il “**Gruppo**”) ed eventualmente al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e, ove presenti, dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- su indicazioni del Presidente, formula proposte per la determinazione dei criteri per la remunerazione dei dirigenti della Società e per l'adozione di eventuali piani di *stock option* o di assegnazione di azioni;
- ha accesso, nello svolgimento delle proprie funzioni, alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazioni sono verbalizzate; gli amministratori della Società partecipano se invitati dal Comitato per la Remunerazioni e si astengono dal partecipare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione; se del caso, il Presidente e/o l'Amministratore Delegato intervengono solo in qualità di relatori, assentandosi al momento della votazione.

La partecipazione alle riunioni del Comitato da parte di soggetti terzi avviene di norma su invito del Comitato stesso con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno.

### **1.2.4. Esperti indipendenti**

Nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione gli organi della Società non si sono avvalsi di alcun esperto indipendente.

### **1.2.5. Collegio Sindacale**

In materia di remunerazione il Collegio Sindacale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

#### **PLC SPA**

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: [plcspa@pec.it](mailto:plcspa@pec.it) – WEB: [www.plc-spa.com](http://www.plc-spa.com)



## 2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

### 2.1. Finalità

La Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società è definita in coerenza con gli obiettivi strategici della Società e del Gruppo, con il modello di *governance* adottato dalla Società, e con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina.

L'obiettivo della politica di remunerazione - tramite la corresponsione di emolumenti adeguatamente modulati, anche tenuto conto del settore di attività in cui opera la Società e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta - è di attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società e, al tempo stesso, di correlare l'interesse del *management* all'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

### Principi

Allo scopo di raggiungere gli obiettivi sopra indicati, la politica di remunerazione è definita sulla base dei seguenti principi:

- sostenibilità: nella definizione della remunerazione la Società contribuisce alla sostenibilità del Gruppo. La retribuzione è, pertanto, sia direttamente connessa sia alle *performance* individuali che alla creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e, quindi, per i suoi azionisti;
- corretta integrazione di diverse componenti della remunerazione: la Società ricerca il miglior equilibrio tra diverse forme di remunerazione, *in primis*, tra componente fissa e variabile, tenendo conto, altresì, di *benefit* ed elementi non monetari;
- osservazione delle prassi e tendenze di mercato: questo permette alla Società sia di attrarre che di mantenere risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, attraverso la definizione di livelli retributivi competitivi e la garanzia di equità interna e trasparenza;
- *compliance*: la Società si ispira alle *best practice* in materia di remunerazione, a partire dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

## 3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

### 3.1. Componente fissa

La componente fissa della remunerazione è correlata, principalmente, a: **(a)** la specializzazione professionale, **(b)** il ruolo organizzativo ricoperto e **(c)** le responsabilità assunte.

Con particolare riferimento alla determinazione della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, si precisa, altresì, che il Consiglio di Amministrazione tiene conto **(i)** dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli Amministratori Esecutivi e/o **(ii)** delle funzioni e del ruolo concretamente svolte e ricoperto dai singoli Amministratori Esecutivi all'interno dell'azienda, assicurando in tal modo che la remunerazione sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati e con gli obiettivi di medio e lungo termine della Società non essendo stata invece formalizzata alcuna politica di gestione del rischio.

In ogni caso, la componente fissa della retribuzione è sufficiente a remunerare l'amministratore anche nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di

#### PLC SPA

Sede legale: Via Lanzzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: [plcspa@pec.it](mailto:plcspa@pec.it) – WEB: [www.plc-spa.com](http://www.plc-spa.com)



performance.

La remunerazione del Dirigente preposto è determinata, nel rispetto delle politiche di remunerazione adottate dalla Società, coerentemente alle mansioni assegnategli ed è composta da una componente fissa annuale come retribuzione da lavoro dipendente. Le logiche di attribuzione e determinazione di tale remunerazione corrispondono a quelle relative alle remunerazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche<sup>1</sup>.

La remunerazione del Collegio Sindacale è quella determinata in sede di nomina.

### **3.2. Componente variabile**

#### **3.2.1. Incentivo a breve termine**

La Politica sulla Remunerazione approvata da Consiglio di Amministrazione prevede, oltre alla componente fissa, una componente di compenso variabile da riconoscere in favore degli Amministratori Esecutivi, ad eccezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, per un importo massimo non eccedente il 75% della retribuzione annua fissa, intesa come somma delle componenti a vario titolo riconosciute agli Amministratori Esecutivi.

La remunerazione variabile anzi menzionata viene riconosciuta in caso di raggiungimento di determinati risultati legati all'EBITDA – da verificare su base annuale – in funzione del *budget* annuale predisposto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 7 febbraio 2019. In particolare, a partire dall'esercizio 2019, la componente variabile della remunerazione, come definita dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 11 aprile 2019, viene riconosciuta secondo le seguenti modalità, a condizione che l'EBITDA consolidato sia superiore all'80% rispetto all'EBITDA individuato in budget:

- a) 50% della componente massima se l'EBITDA è compreso tra l'80% e il 90% del target;
- b) 80% della componente massima se l'EBITDA è compreso tra il 90% e il 105% del target;
- c) 100% della componente massima se l'EBITDA è superiore al 105% del target.

Tali obiettivi sono stati puntualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine, Remunerazioni e Piani di *Stock Option*.

La remunerazione variabile, ove dovuta, viene erogata per 1/3 nell'anno successivo all'anno di riferimento, per 1/3 nel secondo anno successivo a quello di riferimento e per 1/3 nel terzo anno successivo a quello di riferimento.

#### **3.2.2. Incentivo a lungo termine**

Non sono previsti piani di incentivazione basati sull'assegnazione di strumenti finanziari.

#### **3.2.3. Meccanismi di claw-back**

---

<sup>1</sup> Per "Dirigenti con responsabilità strategiche" si intendono i soggetti così definiti nell'allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato: " I dirigenti con responsabilità strategiche sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa". La Procedura OPC adottata da PLC vi ricomprende, per l'Emittente, gli Amministratori (esecutivi e non), i Sindaci effettivi, il Direttore Generale (ove nominato).



La Società – in conformità alle previsioni del Codice Autodisciplina – ha introdotto meccanismi contrattuali che consentono di richiedere agli amministratori muniti di deleghe la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione già percepita e determinano il venir meno del diritto di questi ultimi a percepire le *tranche* di compenso variabile già maturate ma non ancora corrisposte, in ipotesi di comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, ovvero in ipotesi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave in danno della Società (clausola di *claw-back*).

### **3.3. Benefici non monetari**

Come unico beneficio non monetario è stata prevista nel 2018 l'assistenza sanitaria integrativa in favore dei soli amministratori esecutivi; a decorrere dall'esercizio 2019, tale beneficio è stato esteso anche agli amministratori non esecutivi.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione beneficia, altresì, dell'utilizzo di una autovettura ad uso promiscuo in ragione della carica di Amministratore Unico della controllata PLC System S.r.l..

## **4. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Non sussistono accordi relativi al riconoscimento di indennità in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto di lavoro a seguito di un'offerta pubblica di acquisto per gli Amministratori, ad eccezione del Trattamento di Fine Mandato, ossia una forma di compenso differito di cessazione di carica da erogarsi alla cessazione del rapporto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2018 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione sig. Francesco Esposito pari ad Euro 25 mila su base annua.

## **5. COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE**

Non esistono coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, ad eccezione, in linea con le *best practices*, di:

- una Polizza di Responsabilità Civile Terzi e Operai a copertura dei rischi gravanti sulla società in conseguenza di Responsabilità Civile nei confronti di terzi e dipendenti connessa allo svolgimento di tutte le attività che ne costituiscono l'oggetto sociale;
- una Polizza D&O ("*Directors & Officers Liability*") a copertura dei fatti e circostanze di natura colposa commessi da Amministratori, Dirigenti, Sindaci ed eventuali Membri del consiglio di sorveglianza, esclusi i casi di dolo;
- una Polizza Infortuni cumulativa prestata a favore di Amministratori/Dirigenti/Quadri/Dipendenti per infortuni dagli stessi subiti durante le attività professionali ed extraprofessionali;
- una Polizza di Tutela Legale a copertura delle spese legali che l'Assicurato (il contraente, i legali rappresentanti, gli amministratori, i dipendenti) debba sostenere per far fronte ad un eventuale procedimento legale.

#### **PLC SPA**

Sede legale: Via Lanzzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: [plcspa@pec.it](mailto:plcspa@pec.it) – WEB: [www.plc-spa.com](http://www.plc-spa.com)



## **6. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI**

### **6.1. Amministratori indipendenti**

La remunerazione degli Amministratori Indipendenti non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo ed è rappresentata da una componente fissa deliberata dall'Assemblea degli Azionisti e da una componente fissa deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, sono previsti compensi aggiuntivi per la partecipazione a comitati come meglio di seguito precisato:

- per il Comitato Nomine, Remunerazione e Piani di *Stock Option*, è previsto un compenso complessivo lordo annuo fisso di Euro 12 mila da ripartirsi quanto ad Euro 7 mila al Presidente ed Euro 5 mila per l'altro membro;
- per il Comitato Controllo e Rischi, è previsto un compenso complessivo lordo annuo fisso di Euro 12 mila da ripartirsi quanto ad Euro 7 mila al Presidente ed Euro 5 mila per l'altro membro.

### **6.2. Amministratori investiti di particolari cariche**

In aggiunta alla remunerazione spettante a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione, determinata nell'ambito della ripartizione della remunerazione definita dall'Assemblea degli azionisti per la carica di amministratore, il Consiglio di Amministrazione ha definito la remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche.

## **7. LA REMUNERAZIONE DEI SINDACI**

L'ammontare degli emolumenti spettanti ai sindaci su base annua è determinato dall'assemblea all'atto della nomina.

## **8. LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

La remunerazione del Dirigente preposto si compone, come sopra illustrato, esclusivamente di una componente fissa annua come retribuzione da lavoro dipendente.

## **9. CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA**

Le remunerazioni degli amministratori investiti di particolari cariche e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche sono coerenti con la remunerazione di altri soggetti investiti della medesima carica in società di dimensioni e attività assimilabili a quella svolta da PLC S.p.A..

## **10. RAPPORTI TRA LA POLITICA DI REMUNERAZIONE E LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO ADOTTATA DALLA SOCIETÀ**

La Società non ha formalizzato una politica di gestione del rischio. Si rinvia a quanto previsto al precedente paragrafo 2.

### **PLC SPA**

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: [plcspa@pec.it](mailto:plcspa@pec.it) – WEB: [www.plc-spa.com](http://www.plc-spa.com)



Si precisa, infine, che, in conformità a quanto previsto dalla previgente disciplina, in occasione dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018, l'Assemblea dei soci della Società aveva espresso voto favorevole, benché non vincolante, sulla Sezione I della Politica sulla Remunerazione.

PLC

**PLC SPA**

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: [plcspa@pec.it](mailto:plcspa@pec.it) – WEB: [www.plc-spa.com](http://www.plc-spa.com)



## SEZIONE II

### PARTE A

La presente Parte A della Sezione II della Relazione fornisce la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, rispettivamente, degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, ivi inclusi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

#### A. AMMINISTRATORI

Gli emolumenti per la carica sono deliberati dall'Assemblea degli Azionisti all'atto di nomina dei membri dell'organo amministrativo, e sono costituiti da un importo fisso annuo, incrementato nel caso in cui sia loro richiesto un impegno maggiore in relazione alla partecipazione ai Comitati. Il Consiglio di Amministrazione definisce, invece, la remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche.

In particolare, l'Assemblea degli azionisti della Società, in data 26 marzo 2018, ha deliberato di attribuire a ciascun Amministratore un compenso fisso annuo lordo pari ad Euro 10 mila.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 15 maggio 2018, ha riconosciuto i seguenti compensi per gli amministratori investiti di particolari cariche:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione, sig. Francesco Esposito, è stato riconosciuto un compenso fisso annuo lordo pari ad Euro 240 mila;
- all'Amministratore Delegato, ing. Michele Scoppio, è stato riconosciuto un compenso fisso annuo lordo pari ad Euro 40 mila;
- all'Amministratore con deleghe, sig.ra Chiara Esposito, è stato riconosciuto un compenso fisso annuo lordo pari ad Euro 20 mila, e
- all'Amministratore con deleghe, dott. Luciano Maria Garofano, è stato riconosciuto un compenso fisso annuo lordo pari ad Euro 10 mila.

Con riferimento all'Amministratore Delegato si precisa che tali compensi integrano la retribuzione da lavoro dipendente con la qualifica di dirigente in PLC System S.r.l. già percepita di Euro 200 mila fino a Novembre 2018 e che a partire da Dicembre 2018 è stata modificata in Euro 230 mila annui e che prevede altresì la disponibilità di autovettura a uso promiscuo, e, con riferimento all'Amministratore con deleghe Chiara Esposito, si precisa che tali compensi integrano la retribuzione da lavoro dipendente con la qualifica di dirigente in PLC Service S.r.l. già percepita di Euro 85 mila fino a Novembre 2018 e che a partire da Dicembre 2018 è stata modificata in Euro 95 mila annui.

Il Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2018 ha deliberato di riconoscere a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, sig. Francesco Esposito, un Trattamento di Fine Mandato, ossia una forma di compenso differito di cessazione di carica da erogarsi alla cessazione del rapporto, pari ad Euro 25 mila su base annua.

Inoltre, sulla base del mandato di assistenza e consulenza strategica con riferimento alle operazioni e ai progetti costituenti il core business di PLC stipulato tra la Società e Nelke S.r.l., quest'ultima (società

#### PLC SPA

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: [plcspa@pec.it](mailto:plcspa@pec.it) – WEB: [www.plc-spa.com](http://www.plc-spa.com)



partecipata dai componenti della famiglia del Consigliere Luciano Maria Garofano, nella quale il Consigliere stesso detiene il 16% delle quote e ricopre anche la carica di Amministratore) riceve un corrispettivo annuo di Euro 105.000,00. Si precisa che la società Nelke S.r.l. non rientra dal punto di vista formale nel novero delle parti correlate di PLC S.p.A., ciò nonostante la Società ritiene opportuno considerare in via prudenziale Nelke S.r.l. una parte correlata di PLC S.p.A. e pertanto tale informazione viene riportata nella presente Relazione.

Il compenso spettante all'organo amministrativo per l'esercizio 2019 è stato, quindi, pari a complessivi Euro 874 migliaia interamente riferibili alla quota fissa.

## **B. COLLEGIO SINDACALE**

La retribuzione per la carica è deliberata dall'Assemblea degli azionisti all'atto di nomina, per l'intera durata della carica.

Con riferimento all'esercizio 2019, il Presidente del Collegio Sindacale, Massimo Invernizzi, ha percepito, per la carica, un compenso di Euro 25 migliaia lordi. Il sindaco effettivo, Claudio Sottoriva, ha percepito per la carica un compenso di Euro 15 migliaia lordi. Il sindaco effettivo, Maria Francesca Talamonti, ha percepito per la carica un compenso di Euro di 15 migliaia lordi.

I sindaci supplenti non hanno percepito compensi.

## **C. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Nel corso dell'esercizio 2019, l'unico Dirigente con Responsabilità Strategiche è risultato il Dirigente preposto, nella persona di Cecilia Mastelli.

Nel corso dell'esercizio 2019, la remunerazione del Dirigente preposto è stata rappresentata da una componente fissa quale retribuzione da lavoro dipendente pari ad Euro 80 migliaia.

## **PARTE B**

Di seguito vengono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2019 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da PLC S.p.A. e dalle società controllate in favore degli organi di amministrazione e di controllo, nonché, in forma aggregata, dei dirigenti con responsabilità strategiche, ricordando che (i) non sono previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, (ii) è previsto a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, sig. Francesco Esposito, un Trattamento di Fine Mandato di importo pari ad Euro 25 mila su base annua.

In particolare, la **Tabella 1** illustra i compensi maturati e corrisposti nell'esercizio 2019 ai componenti del Consiglio di Amministrazione attualmente in carica (essi sono in carica dalla data del 26 marzo 2018).

La **Tabella 2** illustra i compensi maturati e corrisposti nell'esercizio 2019 ai componenti del Collegio Sindacale attualmente in carica (essi sono in carica dalla data del 27 giugno 2018).

### **PLC SPA**

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: [plcspa@pec.it](mailto:plcspa@pec.it) – WEB: [www.plc-spa.com](http://www.plc-spa.com)



La **Tabella 3** illustra i compensi maturati e corrisposti nell'esercizio 2019 ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Sulla base delle dichiarazioni ed informazioni ricevute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo in carica alla data della presente Relazione, non risultano partecipazioni detenute in PLC S.p.A. nel corso dell'esercizio 2019 dai medesimi componenti degli organi di amministrazione e controllo, ad eccezione dell'Amministratore Delegato Ing. Michele Scoppio, il quale risulta titolare di n. 445.861 azioni di PLC S.p.A.



**PLC SPA**

Sede legale: Via Lanzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741 – Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: [plcspa@pec.it](mailto:plcspa@pec.it) – WEB: [www.plc-spa.com](http://www.plc-spa.com)

## TABELLA 1, 2 e 3: compensi maturati ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche (valori in migliaia di Euro)

### TABELLA 1 Compensi maturati ai componenti degli organi di amministrazione

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica nel 2019	Scadenza della carica con approvazione bilancio al	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Totale compensi PLC S.p.A.	Altri compensi per incarichi svolti in società controllate e collegate (A)	Altri compensi TFM (Trattamento Fine Mandato)	Totale Compensi maturati (C) = (A)+(B)	Totale rinunce 2019 (D)	Totale Complessivo di competenza (E) = (C)+(D)	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili									
<b>In carica a far data dal 26.03.18</b>																
Francesco Esposito	Presidente	01-01-19 AL 31-12-19	31.12.2020	250,0	-	-	-	-	250,0	130,0	25,0	405,0	-	405,0	-	-
Michele Scoppio	Amministratore Delegato	01-01-19 AL 31-12-19	31.12.2020	50,0	-	-	-	-	50,0	230,0	-	280,0	-	280,0	-	-
Chiara Esposito	Amministratore	01-01-19 AL 31-12-19	31.12.2020	30,0	-	-	-	-	30,0	95,0	-	125,0	-	125,0	-	-
Luciano Garofano (**)	Amministratore	01-01-19 AL 31-12-19	31.12.2020	20,0	-	-	-	-	20,0	-	-	20,0	-	20,0	-	-
Marina D'Artibale (*) (**)	Amministratore Indipendente	01-01-19 AL 31-12-19	31.12.2020	10,0	12,0	-	-	-	22,0	-	-	22,0	-	22,0	-	-
Graziano Gianmichele Visentini (*) (**)	Amministratore Indipendente	01-01-19 AL 31-12-19	31.12.2020	10,0	12,0	-	-	-	22,0	-	-	22,0	-	22,0	-	-
<b>Totale</b>				<b>370,0</b>	<b>24,0</b>	-	-	-	<b>394,0</b>	<b>455,0</b>	<b>25,0</b>	<b>874,0</b>	-	<b>874,0</b>	-	-

(\*) membri del Comitato per Nomine, Remunerazione e Piani di Stock Option e del Comitato Nomine

(\*\*) membri del Comitato per il Controllo e Rischi e del Comitato per Operazioni con Parti Correlate

(\*\*\*) il compenso pari ad €105K viene disciplinato dal contratto di servizi stipulato con la Nelke

(A)

F. Esposito: compenso amministratore

M. Scoppio - C. Esposito: retribuzioni da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, e escludendo quelli a carico azienda

### TABELLA 2 Compensi maturati ai componenti degli organi di controllo

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica nel 2019	Scadenza della carica con approvazione bilancio al	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Totale compensi PLC S.p.A.	Altri compensi per incarichi svolti in società controllate e collegate	Altri compensi TFM (Trattamento Fine Mandato)	Totale Compensi maturati (C) = (A)+(B)	Totale rinunce 2019 (D)	Totale Complessivo di competenza (E) = (C)+(D)	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili									
<b>In carica a far data dal 27.06.2018</b>																
Massimo Invernizzi	Presidente	01-01-19 AL 31-12-19	31.12.2020	25,0	-	-	-	-	25,0	-	-	25,0	-	25,0	-	-
Claudio Sottoriva	Sindaco effettivo	01-01-19 AL 31-12-19	31.12.2020	15,0	-	-	-	-	15,0	-	-	15,0	-	15,0	-	-
Maria Francesca Talamonti	Sindaco effettivo	01-01-19 AL 31-12-19	31.12.2020	15,0	-	-	-	-	15,0	-	-	15,0	-	15,0	-	-
<b>Totale</b>				<b>55,0</b>	-	-	-	-	<b>55,0</b>	-	-	<b>55,0</b>	-	<b>55,0</b>	-	-



**TABELLA 2 Compensi maturati ai dirigenti con responsabilità strategiche**

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica nel 2019	Scadenza della carica con approvazione bilancio al	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Totale compensi PLC S.p.A.	Altri compensi per incarichi svolti in società controllate e collegate	Altri compensi TFM (Trattamento Fine Mandato)	Totale Compensi maturati (C) = (A)+(B)	Totale rinunce 2019 (D)	Totale Compensativo di competenza (E) = (C)+(D)	Fair value del compenso equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili									
In carica a far data dal 26.03.2018 Cecilia Mastelli	Dirigente preposto alla redazione	01-01-19 AL 31-12-19	31.12.2020	80,0	-	-	-	-	80,0	-	-	80,0	-	80,0	-	-
<b>Totale</b>				80,0	-	-	-	-	80,0	-	-	80,0	-	80,0	-	-

**PLC SPA**

Sede legale: Via Lanzzone, 31 – 20123 Milano – Italia

Tel.: 0249535741– Fax: 0691281491

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. MI-1814188 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: [plcspa@pec.it](mailto:plcspa@pec.it) – WEB: [www.plc-spa.com](http://www.plc-spa.com)

**SCHEMA N. 7-ter - Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

**TABELLA 1: 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
Michele Scoppio	Amministratore Delegato		601.303	--	155.442	445.861
Chiara Esposito	Consigliere	FRAES S.r.l.	19.087.545	--	--	19.087.545
Annamaria Scognamiglio (moglie di Francesco Esposito)	Francesco Esposito Presidente del Consiglio di Amministrazione	FRAES S.r.l.	19.087.545	--	--	19.087.545

**TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica**

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	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
--	--	--	--	--	--