



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 – WEB: www.plc-spa.com



Signori Azionisti,

di seguito si riporta la relazione (la "**Relazione**") sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998, come successivamente modificato e integrato (il "**TUF**"), 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**"), nonché in conformità allo schema 7-*bis* e 7-*ter* di cui all'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

La presente Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di PLC S.p.A. (la "**Società**") in data 31 marzo 2021 su proposta del Comitato Remunerazioni (come *infra* definito).

La presente Relazione è suddivisa in due Sezioni:

- nella Sezione I, denominata "Politica in materia di 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 (la "**Politica sulla Remunerazione**" o la "**Politica**"); nonché
 - b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica sulla Remunerazione;
- 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 adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la Politica 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.

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione in carica alla data di approvazione della presente Relazione terminerà il suo mandato con la prossima Assemblea degli Azionisti prevista per il 30 aprile 2021 e che al nuovo Consiglio di Amministrazione spetteranno la ripartizione del compenso stabilito dagli Azionisti per l'organo nel suo complesso (ivi incluso il compenso per la partecipazione ai comitati endoconsiliari) e la determinazione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ivi inclusi il Presidente e l'Amministratore Delegato.

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 – WEB: www.plc-spa.com



SEZIONE I

La Politica sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Nomine, Remunerazioni e Piani di Stock Option (ai fini della presente Relazione, il “**Comitato Remunerazioni**”), in data 31 Marzo 2021 e viene aggiornata su base annuale. È fatta salva la possibilità per la Società – come illustrato al successivo Paragrafo 11 – in presenza di circostanze eccezionali, di derogare temporaneamente alla Politica sulla Remunerazione da ultimo approvata dall’Assemblea degli Azionisti, purché la Politica stessa preveda le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata e specifichi gli elementi della Politica a cui si può derogare. Per circostanze eccezionali si intendono solamente 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.

1. MODELLO DI GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE

1.1. Iter di approvazione

La Politica sulla Remunerazione è: (i) approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato Remunerazioni; e (ii) presentata – in occasione dell’approvazione del bilancio – all’Assemblea degli Azionisti, il cui voto risulta vincolante ai sensi dell’articolo 123-ter, comma 3-ter, del TUF.

1.2. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione

I principali soggetti/organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica sulla Remunerazione sono: l’Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazioni (anche nella sua veste, *ratione materiae*, di Comitato Parti Correlate); il Collegio Sindacale e l’Amministratore Delegato.

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;
- determina il compenso dei membri del Collegio Sindacale ai sensi dell’art. 2402 del codice civile;
- delibera sulla Sezione I della Relazione con voto vincolante, in conformità a quanto previsto dall’art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF;
- delibera sulla Sezione II della Relazione, con voto non 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 del TUF.

1.2.2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, relativamente ai temi di interesse della presente Relazione:

- costituisce al proprio interno il Comitato Remunerazioni;
- determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, in coerenza con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società, previo parere favorevole del Collegio Sindacale e su proposta del

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 – WEB: www.plc-spa.com



Comitato Remunerazioni;

- su proposta del Comitato Remunerazioni, elabora la Politica, predispone ed approva la Relazione da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti;
- in coerenza con la Politica, predispone, con l'ausilio del Comitato Remunerazioni, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF;
- definisce e aggiorna con cadenza annuale la Politica, approvando altresì le deroghe alla medesima, al verificarsi di circostanze eccezionali, in ogni caso secondo quanto previsto dal Paragrafo 11 che segue;
- è incaricato dell'attuazione degli eventuali piani di remunerazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato Remunerazioni, su delega dell'Assemblea degli Azionisti;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della Società, in termini di assunzione dei rischi, strategie, assetto di governo societario e controlli interni.

1.2.3. Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato, relativamente ai temi di interesse della presente Relazione:

- fornisce al Consiglio pareri sulla remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- propone gli obiettivi di performance e gli altri criteri cui deve essere collegata la componente variabile della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- fornisce al Comitato Remunerazioni ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica, con particolare riguardo alla remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Si precisa che, alla data della presente Relazione, l'unico dirigente con responsabilità strategiche non sedente in Consiglio di Amministrazione è il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (il "**Dirigente Preposto**") nonché CFO, nella persona della Dott.ssa Cecilia Mastelli.

1.2.4. Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni svolge funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione e incentivazione del personale, nonché di monitoraggi degli ambiti di propria competenza. È composto da due Amministratori non esecutivi, entrambi in possesso dei requisiti di indipendenza richiesti dalla normativa applicabile. Nell'ambito di tali funzioni, il Comitato Remunerazioni:

- contribuisce alla definizione della Politica;
- formula al Consiglio di Amministrazione proposte 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 stessa (il "**Gruppo PLC**") ed eventualmente al raggiungimento di ulteriori obiettivi specifici preventivamente indicati;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione con riferimento agli Amministratori e, ove presenti, ai dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, e formula al Consiglio di Amministrazione

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 – WEB: www.plc-spa.com



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

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

1.2.5. Esperti indipendenti

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

1.2.6. 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.

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 PLC, nonché con il modello di *governance* adottato.

Essa mira non solo all'adeguata remunerazione delle figure manageriali-chiave, ma anche alla loro fidelizzazione, ritenendosi, in linea di principio, un valore importante e coerente con l'obiettivo fondamentale della massima redditività sostenibile nel lungo termine, quello di favorire cicli manageriali di lungo successo.

La Politica sulla Remunerazione tiene altresì in considerazione le condizioni di lavoro dei dipendenti, con particolare riguardo alla situazione di emergenza sanitaria da Covid-19 che caratterizza il contesto socio-economico attuale. A partire dal mese di marzo 2020, infatti, la Società si è impegnata a rafforzare le misure di sicurezza sul lavoro, tramite il coordinamento costante con il Medico Competente e l'RSPP, nonché a supportare i dipendenti con l'ausilio di una pluralità di servizi, tra cui, in particolare, il ricorso al lavoro agile (c.d. *smartworking*), fruizione ferie, permessi e congedi parentali e l'adozione delle polizze assicurative correlate al contagio da Covid-19, come illustrato nel successivo Paragrafo 5.

L'obiettivo della Politica sulla 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

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 – WEB: www.plc-spa.com



creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

2.2. **Principi**

Allo scopo di raggiungere le finalità sopra indicate, la Politica sulla Remunerazione è definita – tenuto conto dei profili dimensionali della Società e del Gruppo PLC, nonché del modello di *business* del medesimo – sulla base dei seguenti principi:

- **sostenibilità:** nella definizione della remunerazione, la Società contribuisce alla sostenibilità del Gruppo PLC. La Politica sulla Remunerazione è, infatti strumentale all'allineamento degli interessi del *management* e degli azionisti, attraverso la creazione di un legame tra retribuzione e *performance* individuali;
- **corretta integrazione di diverse componenti della remunerazione:** la Società ricerca il miglior equilibrio tra diverse forme di remunerazione e, in particolare, tra componente fissa e variabile;
- **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 practices* in materia di remunerazione.

L'adesione della Società al nuovo Codice di *Corporate Governance*, approvato e pubblicato da Borsa Italiana S.p.A. ed in vigore dal 1 gennaio 2021 (il "**Codice di Corporate Governance**"), verrà formalizzata nel corso dell'esercizio 2021 e, pertanto, è già stato avviato l'*iter* necessario per adeguare la struttura del Gruppo PLC ai nuovi principi ivi previsti.

2.3. **Durata della Politica**

La Politica è riferita ad un arco temporale annuale.

2.4. **Modifiche alla Politica intervenute rispetto alla politica da ultimo sottoposta all'Assemblea degli Azionisti**

Ferme restando le modifiche apportate alla normativa, anche secondaria, applicabile alla materia, la Politica risulta sostanzialmente in continuità con la politica da ultimo approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2020.

3. **COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE**

La Politica del Gruppo PLC si articola essenzialmente sulle seguenti componenti: (i) remunerazione fissa (unica forma di compenso prevista per gli Amministratori non esecutivi e per i membri del Collegio Sindacale), nonché (ii) remunerazione variabile di breve periodo.

Di seguito vengono analizzate le singole componenti retributive.

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 della Società, assicurando in tal modo che la remunerazione

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 – WEB: www.plc-spa.com



sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati e con gli obiettivi di medio e lungo termine della Società.

In ogni caso, si ritiene che l'importo della componente fissa riconosciuta agli Amministratori investiti di particolari cariche sia tale da garantire un livello di retribuzione adeguato anche nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi a cui tale componente è correlata, come di seguito illustrato.

Quanto alla remunerazione fissa del Dirigente Preposto, si precisa che la stessa è determinata, nel rispetto della Politica sulla Remunerazione, coerentemente con le mansioni assegnategli, ed è rappresentata da una componente annuale riconosciutagli come retribuzione da lavoro dipendente.

La remunerazione del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea degli Azionisti all'atto di nomina.

Il Collegio Sindacale uscente, in vista della formulazione all'Assemblea di proposte in ordine al compenso dell'organo di controllo, ha trasmesso alla Società – in data 29 marzo 2021 – taluni approfondimenti relativi all'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico. Il compenso viene riconosciuto in ragione delle attività svolte dal Collegio.

3.2. Componente variabile

3.2.1. Componente variabile di breve periodo

Oltre alla componente fissa, la Politica prevede una componente di remunerazione variabile da riconoscere in favore degli Amministratori esecutivi, ad eccezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, fino ad un importo massimo pari al 75% della retribuzione annua fissa dei medesimi, intesa come somma delle componenti a vario titolo riconosciute, come meglio precisate al 6.2.3, ai suddetti Amministratori esecutivi.

La componente variabile anzi menzionata viene riconosciuta nel caso in cui siano raggiunti determinati obiettivi di *performance* finanziaria della Società legati all'EBITDA – da verificare su base annuale – in funzione del *budget* annuale predisposto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 febbraio 2021 (il "**Budget**"). In particolare, in linea con quanto previsto nell'esercizio 2020, la componente variabile di breve periodo della remunerazione, viene riconosciuta secondo le seguenti modalità, a condizione, in ogni caso che l'EBITDA consolidato sia superiore all'80% rispetto all'EBITDA individuato nel Budget:

- a) 50% della componente variabile (massima) se l'EBITDA raggiunto è compreso tra l'80% e il 90% dell'EBITDA *target* individuato nel Budget;
- b) 80% della componente variabile (massima) della componente massima se l'EBITDA è compreso tra il 90% e il 105% dell'EBITDA *target* individuato nel Budget;
- c) 100% della componente variabile (massima) se l'EBITDA è superiore al 105% dell'EBITDA *target* individuato nel Budget.

I suddetti obiettivi di *performance* sono stati puntualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni.

Al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di breve periodo della Società e del Gruppo PLC, la componente variabile di breve periodo della remunerazione, ove dovuta, è soggetta ad un periodo di *retention*: benché il periodo di riferimento per la verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* summenzionati sia annuale, la stessa viene erogata in misura pari ad 1/3, nell'anno successivo all'anno di riferimento, in misura pari ad 1/3, nel secondo anno successivo a quello di riferimento, e in misura pari ad 1/3, nel terzo anno successivo a quello di riferimento, a

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 – WEB: www.plc-spa.com



condizione che alla data di erogazione sia ancora in essere il rapporto di mandato tra l'Amministratore interessato e la Società.

La Politica prevede, altresì, una componente variabile della remunerazione da riconoscere ai dirigenti con responsabilità strategiche, correlata ad obiettivi di natura economico-organizzativa specificati nel piano MBO adottato annualmente dalla Società per dirigenti e quadri, le cui linee guida prevedono, in particolare che:

- i. la componente variabile della remunerazione potrà variare tra un limite minimo pari al 7% della remunerazione annua lorda (R.A.L.) sino ad un massimo del 25% della medesima;
- ii. gli obiettivi previsti dal piano ai fini dell'erogazione della componente variabile: (a) concorreranno alla determinazione di una media pesata secondo parametri differenziati (a seconda dell'importanza che gli stessi assumeranno); (b) avranno natura sia qualitativa che quantitativa; (c) saranno non meno di 4 (quattro) e (d) saranno legati a KPI (*Key Performance Indicators*) di carattere economico-organizzativo;
- iii. la componente variabile della remunerazione sarà erogata in due *tranche* semestrali nel rispetto, tra l'altro, dei meccanismi di *clawback*.

3.2.2. Componente variabile di medio-lungo termine

Non sono allo stato previste componenti variabili della remunerazione di medio-lungo periodo, ancorché, come sopra indicato, sia previsto che l'erogazione della remunerazione variabile, ove maturata, sia correlata alla sussistenza del rapporto di mandato tra l'Amministratore interessato e la Società nel medio termine.

In particolare, sino alla data della presente Relazione, avuto riguardo, specificatamente, alle dimensioni della Società e del Gruppo PLC, all'articolazione interna dei processi di *business*, nonché all'andamento del titolo in Borsa nel corso degli ultimi esercizi, la Società non ha ancora ritenuto di adottare piani di incentivazione basati sull'assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari.

Nondimeno, nel contesto dell'implementazione del nuovo Codice di *Corporate Governance* e del più generale processo di adeguamento alla nuova normativa, anche regolamentare, *pro tempore* applicabile – con l'obiettivo di rafforzare l'allineamento con gli interessi degli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo termine e ulteriormente fidelizzare i soggetti che occupano posizioni di rilievo nell'ambito del Gruppo PLC, nonché di stimolarli al perseguimento di risultati economici e finanziari, così come, al contempo, di garantire la sostenibilità della Società – è in corso, da parte degli organi sociali competenti, ogni opportuna valutazione e confronto in merito all'eventuale futura adozione di piani di incentivazione a medio-lungo termine, siano essi c.d. "cash" o basati sull'assegnazione di strumenti finanziari, collegati al raggiungimento di obiettivi (finanziari e non) predefiniti nei piani stessi.

3.2.3. Meccanismi di claw-back

La Società ha introdotto meccanismi contrattuali che consentono alla stessa di richiedere agli Amministratori muniti di deleghe la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione già percepita 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*). I suddetti meccanismi contrattuali, inoltre, determinano il venir meno del diritto di tali soggetti a percepire le *tranche* di compenso variabile già maturate ma non ancora corrisposte.

3.3. Benefici non monetari

Come unico beneficio non monetario, dal 2018 è prevista l'assistenza sanitaria integrativa in favore dei soli

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 – WEB: www.plc-spa.com



Amministratori esecutivi; a decorrere dall'esercizio 2019, tale beneficio è stato esteso anche agli Amministratori non esecutivi.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società beneficia, altresì, dell'utilizzo di una autovettura ad uso promiscuo. L'Amministratore Delegato della Società beneficia, altresì, dell'utilizzo di una vettura ad uso promiscuo in ragione della qualifica di dirigente di PLC System S.r.l., società facente parte del Gruppo PLC.

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

Per il rapporto di amministrazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è previsto l'accantonamento di un'indennità di fine mandato, da erogarsi a seguito della cessazione dalla carica, per un importo pari ad Euro 25.000 su base annua.

Non sussistono ulteriori accordi relativi al riconoscimento di indennità in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto di lavoro o della carica per gli Amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche.

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

La Società, in linea con le *best practices* del mercato, ha adottato le seguenti coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie:

- 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 (*i.e.*, il contraente, i legali rappresentanti, gli Amministratori, i dipendenti) debba sostenere per far fronte ad un eventuale procedimento legale;
- una Polizza "Convenzione Malattia" e una Polizza "Convenzione Assistenza" entrambe collegate al contagio del virus COVID-19 ed emesse a favore di dirigenti/quadri/dipendenti in caso di eventuale contagio.

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 PLC ed è rappresentata esclusivamente dalla componente fissa ripartita tra gli Amministratori dal Consiglio di Amministrazione.

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 – WEB: www.plc-spa.com



6.2. Amministratori investiti di particolari cariche

6.2.1. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il pacchetto retributivo riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Francesco Esposito, è composto, oltre che dalla componente fissa, da un'indennità di fine mandato, da erogarsi a seguito della cessazione della carica.

Di seguito si riporta la descrizione del pacchetto retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione, quale determinato dall'Assemblea degli Azionisti in data 26 marzo 2018, nonché dal Consiglio di Amministrazione, su proposta e parere conforme del Comitato Remunerazioni, in data 15 maggio 2018. Ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione, che sarà nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021, di determinare i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche, si prevede un trattamento economico in continuità, assumendo quale riferimento retributivo quanto già stabilito dalla politica sulla remunerazione per il 2020, rimodulabile in relazione al profilo di competenze/esperienze del soggetto che sarà chiamato alla carica:

- componente fissa: la remunerazione fissa per il Presidente del Consiglio di Amministrazione è determinata su base annua in Euro 10.000 lordi e il compenso per la carica è stato fissato in Euro 240.000 lordi (incrementato per Euro 140.000 lordi come meglio precisato nel prosieguo);
- componente variabile: al Presidente non è attribuita alcuna forma di remunerazione variabile, né di breve né di lungo termine;
- trattamento di *severance*: per il rapporto di amministrazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è previsto l'accantonamento di un'indennità di fine mandato, da erogarsi a seguito della cessazione dalla carica, per un importo pari ad Euro 25.000 su base annua;
- *benefit*: il Presidente del Consiglio di Amministrazione non è assegnatario di *benefit*, ma percepisce il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento della carica, ai sensi dello Statuto; lo stesso beneficia, altresì, dell'utilizzo di una autovettura ad uso promiscuo.

6.2.2. Amministratore Delegato

Il pacchetto retributivo riconosciuto all'Amministratore Delegato, Michele Scoppio, è composto, oltre che dalla componente fissa, da una componente variabile a breve termine.

Di seguito si riporta la descrizione del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato, quale determinato dall'Assemblea degli Azionisti in data 26 marzo 2018, nonché dal Consiglio di Amministrazione, su proposta e parere conforme del Comitato Remunerazioni, in data 15 maggio 2018. Ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione, che sarà nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021, di determinare i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche, si prevede un trattamento economico in continuità, assumendo quale riferimento retributivo quanto già stabilito dalla politica sulla remunerazione per il 2020, rimodulabile in relazione al profilo di competenze/esperienze del soggetto che sarà chiamato alla carica:

- componente fissa: la remunerazione fissa per l'Amministratore Delegato è stabilita in un importo annuo lordo pari ad Euro 10.000 e il compenso per la carica è pari ad Euro 40.000.

La componente fissa del trattamento economico dell'Amministratore Delegato è da ritenersi adeguata a remunerare il ruolo ricoperto nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione;

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 – WEB: www.plc-spa.com



- componente variabile a breve termine: per ciascun esercizio della carica è assegnata all'Amministratore Delegato una componente variabile di breve periodo correlata al raggiungimento degli obiettivi fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, corrispondente, nel massimo, al 75% della sua retribuzione fissa, come descritto al Paragrafo 3.2.1. che precede;
- trattamento di *severance*: non è previsto alcun trattamento di *severance* a favore dell'Amministratore Delegato;
- *benefit*: l'Amministratore Delegato non è assegnatario di *benefit*, ma percepisce il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento della carica, ai sensi dello Statuto; lo stesso beneficia, altresì, dell'utilizzo di una autovettura ad uso promiscuo in ragione della qualifica di dirigente di PLC System S.r.l, società facente parte del Gruppo PLC.

6.2.3. Amministratori esecutivi

Chiara Esposito

Il pacchetto retributivo riconosciuto all'Amministratore esecutivo Chiara Esposito è composto, oltre che dalla componente fissa, da una componente variabile a breve termine.

Di seguito si riporta la descrizione del pacchetto retributivo dell'Amministratore esecutivo Chiara Esposito quale determinato dall'Assemblea degli Azionisti in data 26 marzo 2018, nonché dal Consiglio di Amministrazione, su proposta e parere conforme del Comitato Remunerazioni, in data 15 maggio 2018. Ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione, che sarà nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021, di determinare i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche, si prevede un trattamento economico in continuità, assumendo quale riferimento retributivo quanto già stabilito dalla politica sulla remunerazione per il 2020, rimodulabile in relazione al profilo di competenze/esperienze del soggetto che sarà chiamato alla carica:

- componente fissa: la remunerazione fissa dell'Amministratore esecutivo è determinata su base annua in Euro 10.000 lordi e il compenso per la carica è pari ad Euro 20.000 lordi;
- componente variabile: per ciascun esercizio della carica è assegnata all'Amministratore esecutivo una componente variabile di breve periodo correlata al raggiungimento degli obiettivi fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, corrispondente, nel massimo, al 75% della sua retribuzione fissa, come descritto al Paragrafo 3.2.1. che precede;
- trattamento di *severance*: non è previsto alcun trattamento di *severance* a favore dell'Amministratore esecutivo;
- *benefit*: l'Amministratore esecutivo non è assegnatario di *benefit*, ma percepisce il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento della carica, ai sensi dello Statuto.

Luciano Maria Garofano

Il pacchetto retributivo riconosciuto all'Amministratore esecutivo Luciano Maria Garofano è composto, oltre che dalla componente fissa, da una componente variabile a breve termine.

Di seguito si riporta la descrizione del pacchetto retributivo dell'Amministratore esecutivo Luciano Maria Garofano quale determinato dall'Assemblea degli Azionisti in data 26 marzo 2018, nonché dal Consiglio di Amministrazione, su proposta e parere conforme del Comitato Remunerazioni, in data 15 maggio 2018. Ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione, che sarà nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021, di determinare i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche, si prevede un trattamento economico in continuità, assumendo quale riferimento retributivo quanto già stabilito dalla politica sulla remunerazione per il 2020,

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 – WEB: www.plc-spa.com



rimodulabile in relazione al profilo di competenze/esperienze del soggetto che sarà chiamato alla carica:

- componente fissa: la remunerazione fissa dell'Amministratore esecutivo è determinata su base annua in Euro 10.000 lordi e il compenso per la carica è pari ad Euro 10.000 lordi;
- componente variabile: per ciascun esercizio della carica è assegnata all'Amministratore esecutivo una componente variabile di breve periodo correlata al raggiungimento degli obiettivi fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, corrispondente, nel massimo, al 75% della sua retribuzione fissa, come descritto al Paragrafo 3.2.1. che precede;
- trattamento di *severance*: non è previsto alcun trattamento di *severance* a favore dell'Amministratore esecutivo;
- *benefit*: l'Amministratore esecutivo non è assegnatario di *benefit*, ma percepisce il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento della carica, ai sensi dello Statuto.

7. LA REMUNERAZIONE DEI SINDACI

L'ammontare degli emolumenti spettanti ai membri del Collegio Sindacale per l'intera durata della carica è determinato dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina.

8. LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La remunerazione del Dirigente Preposto si compone, come illustrato al Paragrafo 3.1. che precede, di una componente fissa annua come retribuzione da lavoro dipendente e di una componente variabile correlata a obiettivi di natura economico-organizzativa specificati nel piano MBO della Società, come illustrato al precedente Paragrafo 3.2.1.

9. CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

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 dalla Società.

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

La Società ha deciso, in coerenza con quanto fatto in merito alle *policy* di sostenibilità di avviare quanto necessario al fine di poter dotarsi di una politica di gestione del rischio.

11. DEROGA ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

È possibile derogare agli elementi della Politica sulla Remunerazione in presenza delle seguenti circostanze eccezionali:

- (i) la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, l'Amministratore Delegato e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata potrebbero

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 – WEB: www.plc-spa.com



limitare le possibilità della Società di attrarre *manager* con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa;

- (ii) le variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa intervenute nel periodo in cui la Politica è in vigore, quali, ad esempio, la cessione di un'impresa/ramo di azienda ovvero l'acquisizione di un *business* significativo non ricompreso nella Politica;
- (iii) il verificarsi a livello nazionale e internazionale di eventi straordinari non prevedibili che possano incidere in modo significativo sui risultati della Società ed aventi non solo carattere economico-finanziario ma anche riguardanti emergenze sanitarie;
- (iv) modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'impresa correlate ad operazioni straordinarie.

Le eventuali deroghe alla Politica saranno sottoposte al preventivo esame del Comitato.

Al verificarsi delle suddette circostanze si provvederà a rimodulare gli obiettivi di *performance* a cui è connessa la remunerazione variabile.

Si precisa, infine, che, in conformità a quanto previsto dalla disciplina applicabile, in occasione dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019, l'Assemblea degli Azionisti della Società aveva approvato la Sezione I della Politica sulla Remunerazione.

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 – WEB: www.plc-spa.com



SEZIONE II

Prima Parte

La Prima Parte 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 (si veda Tabella 1)

Conformemente a quanto previsto dalla politica sulla remunerazione da ultimo sottoposta al voto degli Azionisti, nell'esercizio 2020 gli Amministratori hanno percepito – *pro rata temporis* - la componente fissa della remunerazione, deliberata dall'Assemblea degli Azionisti della Società, in data 26 marzo 2018, e corrispondente ad un importo annuo lordo pari ad Euro 10.000.

In data 15 maggio 2018 il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di riconoscere agli Amministratori investiti di particolari cariche un ulteriore compenso fisso nella misura di:

- Euro 240.000 annui lordi, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Francesco Esposito;
- Euro 40.000 annui lordi, all'Amministratore Delegato, Ing. Michele Scoppio;
- Euro 20.000 annui lordi, all'Amministratore con deleghe, Sig.ra Chiara Esposito; e
- Euro 10.000 annui lordi, all'Amministratore con deleghe, Dott. Luciano Maria Garofano.

Si segnala che, considerato il ricorso agli ammortizzatori sociali avvenuto in maniera parziale durante l'anno 2020 per i dipendenti del Gruppo PLC, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, nonché dell'Amministratore con deleghe Chiara Esposito – oltre al Dirigente Preposto – per i mesi di aprile e maggio 2020 hanno spontaneamente rinunciato al 20% del compenso (mensile) agli stessi spettante; pertanto, l'importo erogato agli Amministratori investiti di particolari cariche nell'esercizio 2020 è stato pari a complessivi Euro 857.900.

Per l'esercizio 2020 non è stata erogata la parte variabile della compensazione prevista in favore degli Amministratori esecutivi in quanto non sono stati raggiunti gli obiettivi ai quali la stessa è correlata.

Con riferimento all'Amministratore Delegato, si precisa che lo stesso percepisce – oltre al compenso fisso sopra indicato – una retribuzione da lavoro dipendente in qualità di dirigente di PLC System S.r.l., società facente parte del Gruppo PLC, per un importo annuo lordo pari ad Euro 230.000.

Con riferimento all'Amministratore con deleghe Chiara Esposito, si precisa che la stessa ha percepito, nel corso dell'esercizio 2020 – oltre al compenso fisso sopra indicato - una retribuzione da lavoro dipendente in qualità di dirigente di PLC Service S.r.l., società facente parte del Gruppo PLC, per un importo annuo lordo pari ad Euro 95.000.

Con riferimento all'esercizio 2020, è stata accantonato l'importo *pro quota* – per un valore pari ad Euro 25.000 lordi – del trattamento di fine mandato a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 maggio 2018.

L'Amministratore esecutivo, Luciano Maria Garofano inoltre, percepisce un corrispettivo annuo di Euro 105.000,00 – sulla base del mandato di assistenza e consulenza strategica relativamente alle operazioni e ai progetti costituenti il

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 – WEB: www.plc-spa.com



core business della Società, stipulato tra quest'ultima e Nelke S.r.l. (società partecipata dai componenti della famiglia del Consigliere, di cui il Consigliere stesso detiene il 16% del capitale sociale e ricopre anche la carica di Amministratore). Si precisa che la società Nelke S.r.l. non rientra dal punto di vista formale nel novero delle parti correlate della Società, ciò nonostante, la Società ritiene opportuno considerare in via prudenziale Nelke S.r.l. una parte correlata della Società e, pertanto, tale informazione viene riportata nella presente Relazione.

Si segnala, altresì, che il Consiglio di Amministrazione, nel corso della riunione del 29 dicembre 2020, in coerenza con quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 26 marzo 2018, alla luce de: (i) le funzioni concretamente svolte dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, sig. Francesco Esposito, e del ruolo ricoperto all'interno della Società, (ii) il contenuto delle deleghe di poteri allo stesso conferite, di ampia portata e inerenti gli aspetti fondamentali del *business* societario, nonché l'esercizio delle stesse nel contesto delle attività del Gruppo PLC, e (iii) l'ampliamento del Gruppo PLC così come avvenuto anche tramite le acquisizioni di nuove società, ha deliberato di riconoscere a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Francesco Esposito, su proposta del Comitato Remunerazioni e preso atto del parere favorevole del Collegio Sindacale, l'integrazione dell'emolumento spettante al Presidente, a far data dal 1 gennaio 2021, per un importo pari ad Euro 140.000,00 lordi in ragione d'anno oltre oneri di legge.

B. COLLEGIO SINDACALE (si veda Tabella 2)

La retribuzione dei membri del Collegio Sindacale è deliberata dall'Assemblea degli Azionisti all'atto di nomina, per l'intera durata della carica.

Con riferimento all'esercizio 2020, i membri del Collegio Sindacale hanno percepito – *pro rata temporis* - il compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 27 giugno 2018 e, in particolare: (i) al Presidente del Collegio Sindacale, Dott. Massimo Invernizzi, è stato corrisposto un compenso annuo lordo di Euro 25.000; (ii) al sindaco effettivo, Dott. Claudio Sottoriva, è stato corrisposto un compenso annuo lordo di Euro 15.000; e (iii) al sindaco effettivo, Dott.ssa Maria Francesca Talamonti, è stato corrisposto un compenso annuo lordo di Euro di 15.000.

I sindaci supplenti non hanno percepito compensi.

C. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (si veda Tabella 3)

Nel corso dell'esercizio 2020, l'unico dirigente con responsabilità strategiche è risultato essere il Dirigente Preposto nonché CFO, nella persona della Dott.ssa Cecilia Mastelli.

Nel corso dell'esercizio 2020, da Gennaio ad Agosto 2020 la remunerazione della Dott.ssa Mastelli è stata rappresentata da una componente fissa quale retribuzione da lavoro dipendente pari ad Euro 80.000,00 e da Settembre 2020 tale retribuzione ha subito una variazione di Euro 13.000,00 annui. Pertanto, da detta data la retribuzione annua fissa della Dott.ssa Mastelli è pari ad Euro 93.000,00. A seguito della rinuncia, da parte della stessa, al 20% del proprio compenso per i mesi di aprile e maggio 2020 come sopra illustrato, la remunerazione della Dott.ssa Mastelli nel corso dell'esercizio 2020 si è sostanziata in un totale di Euro 82.500,00.

Nel corso dell'esercizio 2020 non sono state applicate deroghe alla politica in materia di remunerazione da ultimo sottoposta al voto dell'Assemblea degli Azionisti, né sono stati attivati i meccanismi di *claw-back* previsti, così come descritti al Paragrafo 3.2.3. che precede.

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 – WEB: www.plc-spa.com

D. INFORMAZIONI DI CONFRONTO

D.1. Variazione annuale della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente

VARIAZIONE COMPENSI DEI SOGGETTI IN CARICA (PRESIDENTE/AMMINISTRATORI/DIRIGENTE STRATEGICO) BIENNIO 2019-2020				
ESPONENTI CARICHE CDA DELLA PLC SPA (Tabella A)				
Nome e Cognome	Carica ricoperta	Compensi Presidente/Amministratori e Cariche CdA anno 2019	Compensi Presidente/Amministratori e Cariche CdA anno 2020	Compensi Presidente/Amministratori e Cariche CdA anno 2020 (Riduzione 20%)
Francesco Esposito	Presidente	380.000 (240.000 PLC S.p.A.- 10.000 Gettone-80.000 PLC System S.r.l. - 50.000 PLC Service S.r.l.)	380.000 (240.000 PLC S.p.A.- 10.000 Gettone-80.000 PLC System S.r.l.- 50.000 PLC Service S.r.l.)	372.000 (La diminuzione è stata effettuata solo sul compenso in PLC S.p.A.)
Michele Scoppio	Amministratore e Delegato	280.000 (230.000 PLC System S.r.l.-50.000 PLC S.p.A.)	280.000 (230.000 PLC System S.r.l.-50.000 PLC S.p.A.)	224.800 (La diminuzione è stata effettuata solo sul compenso in PLC System S.r.l.)
Chiara Esposito	Amministratore	125.000 (95.000 PLC Service S.r.l.-30.000 PLC S.p.A.)	125.000 (95.000 PLC Service S.r.l.-30.000 PLC S.p.A.)	92.100 (La diminuzione è stata effettuata solo sul compenso in PLC Service S.r.l.)
Cecilia Mastelli	Dirigente Preposto	80.000	85.000	82.500

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 – WEB: www.plc-spa.com

Luciano Maria Garofano	Amministratore	125.000 (20.000 Compenso PLC S.p.A.-105.000 contratto di servizi vs Nelke S.r.l.)	125.000 (20.000 Compenso PLC S.p.A.-105.000 contratto di servizi vs Nelke S.r.l.)	121.500 (Nessuna diminuzione)
Marina D'Artibale	Amministratore e Indipendente	22.000	22.000	22.000 (Nessuna diminuzione)
Graziano Gianmichel e Visentin	Amministratore e Indipendente	22.000	22.000	22.000 (Nessuna diminuzione)
Massimo Invernizzi	Presidente Collegio Sindacale	25.000	25.000	25.000 (Nessuna diminuzione)
Claudio Sottoriva	Sindaco Effettivo	15.000	15.000	15.000 (Nessuna diminuzione)
Maria Francesca Talamonti	Sindaco Effettivo	15.000	15.000	15.000 (Nessuna diminuzione)
Totale		1.089.000	1.089.000	991.900
MEDIA		108.900	108.900	99.190

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 – WEB: www.plc-spa.com



D.2. Risultati della Società

RISULTATI DELLA SOCIETA'		
SOCIETA'	Anno 2019	Anno 2020
Utile Civile PLC S.p.A.	2.735.291	(273.429)
Utile Consolidato PLC S.p.A.	(2.394.000)	101.000

D.3. Remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Sezione

POPOLAZIONE AZIENDALE PERIMETRO PLC-PERIMETRO SCHMACK-PERIMETRO MONSSON							
ANNO 2019 GENERALE (Tabella B1)				ANNO 2020 GENERALE (Tabella B2)			
Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media	Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
Dirigenti	18	€ 1.297.877,93	€ 72.104,33	Dirigenti	17	€ 1.543.125,12	€ 90.772,07
Quadri	15	€ 690.993,62	€ 46.066,24	Quadri	20	€ 879.330,10	€ 43.966,51
Impiegati	152	€ 2.714.782,57	€ 17.860,41	Impiegati	190	€ 4.084.238,82	€ 21.495,99
Operativi	304	€ 4.706.628,12	€ 15.482,33	Operativi	357	€ 5.814.780,67	€ 16.287,90

ANNO 2019 PER PAESE (Tabella B3.A)				
Paese	Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
Italia				
	Dirigente	6	€ 556.441,40	€ 92.740,23
	Quadri	10	€ 550.994,99	€ 55.099,50

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 – WEB: www.plc-spa.com

	Impiegati	60	€ 1.720.719,07	€ 28.678,65
	Operativi	106	€ 2.640.480,40	€ 24.910,19

ANNO 2020 PER PAESE (Tabella B3.A)				
Paese	Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
Italia				
	Dirigente	5	€ 507.003,87	€ 101.400,77
	Quadri	15	€ 750.587,54	€ 50.039,17
	Impiegati	93	€ 2.963.878,83	€ 31.869,66
	Operativi	118	€ 2.923.886,53	€ 24.778,70

ANNO 2019 PER PAESE (Tabella B3.B)				
Paese	Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
Germania				
	Dirigente	2	€ 243.816,32	€ 121.908,16
	Quadri	0	€ -	€ -
	Impiegati	0	€ -	€ -
	Operativi	0	€ -	€ -

ANNO 2020 PER PAESE (Tabella B3.B)				
Paese	Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
Germania				
	Dirigente	6	€ 771.116,04	€ 128.519,34
	Quadri	0	€ -	€ -
	Impiegati	1	€ 11.600,00	€ 11.600,00
	Operativi	3	€ 140.100,00	€ 46.700,00

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 – WEB: www.plc-spa.com

ANNO 2019 PER PAESE (Tabella B3.C)

Paese	Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
Romania				
	Dirigente	10	€ 497.620,21	€ 49.762,02
	Quadri	5	€ 139.998,63	€ 27.999,73
	Impiegati	81	€ 792.329,18	€ 9.781,84
	Operativi	181	€ 1.787.829,41	€ 9.877,51

ANNO 2020 PER PAESE (Tabella B3.C)

Paese	Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
Romania				
	Dirigente	6	€ 265.005,21	€ 44.167,54
	Quadri	5	€ 128.742,56	€ 25.748,51
	Impiegati	90	€ 1.007.598,24	€ 11.195,54
	Operativi	234	€ 2.740.917,57	€ 11.713,32

ANNO 2019 PER PAESE (Tabella B3.D)

Paese	Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
Russia				
	Dirigente	0	€ -	€ -
	Quadri	0	€ -	€ -
	Impiegati	10	€ 149.734,32	€ 14.973,43
	Operativi	17	€ 278.318,31	€ 16.371,67

ANNO 2020 PER PAESE (Tabella B3.D)

Paese	Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
-------	-----------	------------	------------	-------

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 – WEB: www.plc-spa.com

Russia				
	Dirigente	0	€ -	€ -
	Quadri	0	€ -	€ -
	Impiegati	5	€ 49.161,75	€ 9.832,35
	Operativi	2	€ 9.876,57	€ 4.938,29

ANNO 2019 PER PAESE (Tabella B3.E)				
Paese	Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
Svezia				
	Dirigente	0	€ -	€ -
	Quadri	0	€ -	€ -
	Impiegati	1	€ 52.000,00	€ 52.000,00
	Operativi	0	€ -	€ -

ANNO 2020 PER PAESE (Tabella B3.E)				
Paese	Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
Svezia				
	Dirigente	0	€ -	€ -
	Quadri	0	€ -	€ -
	Impiegati	1	€ 52.000,00	€ 52.000,00
	Operativi	0	€ -	€ -

Note:

1. Le valutazioni assunte in riferimento alla popolazione aziendale hanno interessato le società: PLC S.p.A. - PLC System S.r.l. - PLC Service S.r.l. - PLC Service Wind S.r.l. - Schamck Biogas S.r.l. - Monsson Operation GmbH (Germania) - Monsson Operation S.r.l. (Romania) - Monsson Energostroy LLC (Russia) - Wind Power Energy S.r.l. (Romania) - Monsson Energy AB (Svezia) (come da Tabelle B1 e B2)

2. Per i valori delle R.A.L. del personale delle società Monsson Operation S.r.l. (Romania) - Monsson Energostroy

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 – WEB: www.plc-spa.com



LLC (Russia) - Wind Power Energy S.r.l. (Romania), sono stati considerati i tassi di cambio al 31.12.2019 e al 31.12.2020, pertanto potrebbero esserci variazioni a seconda dei tassi effettivamente applicati e rispetto ai tassi ad oggi applicati (come da Tabella B1 e B2)

3. È da rappresentare che nel computo della popolazione aziendale anno 2019 non è stata considerata la società Schamck Biogas S.r.l. in quanto acquisita al 51% a gennaio 2020 (come da Tabelle B1 e B2)

4. Per il computo della popolazione aziendale sono stati considerati anche eventuali dipendenti cessati in corso d'anno sia per il 2019 che per il 2020, per questo il totale dei dipendenti potrebbe risultare maggiore rispetto ai valori riportati nel bilancio (come da Tabelle B1 e B2)

Si precisa, infine, che, in conformità a quanto previsto dalla disciplina applicabile, in occasione dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019, l'Assemblea degli Azionisti aveva espresso voto favorevole, benché non vincolante, sulla Sezione II della Politica sulla Remunerazione.

Seconda Parte

Di seguito vengono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2020 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle società appartenenti al Gruppo PLC 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 25.000 su base annua.

In particolare, la **Tabella 1** illustra i compensi maturati e corrisposti nell'esercizio 2020 ai componenti del Consiglio di Amministrazione attualmente in carica.

La **Tabella 2** illustra i compensi maturati e corrisposti nell'esercizio 2020 ai componenti del Collegio Sindacale attualmente in carica.

La **Tabella 3** illustra i compensi maturati e corrisposti nell'esercizio 2020 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 nella Società nel corso dell'esercizio 2020 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 della 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 – WEB: www.plc-spa.com



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 – WEB: 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 corrisposti ai componenti dell'organo di amministrazione

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica nel 2020	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 2020 (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									
In carica a far data dal 26-03-18																
Francesco Esposito	Presidente	01-01-20 AL 31-12-20	31.12.2020	250,0	-	-	-	-	250,0	130,0	25,0	405,0	(8,0)	397,0	-	-
Michele Scoppio	Amministratore Delegato	01-01-20 AL 31-12-20	31.12.2020	50,0	-	-	-	-	50,0	230,0	-	280,0	(5,2)	274,8	-	-
Chiara Esposito	Amministratore	01-01-20 AL 31-12-20	31.12.2020	30,0	-	-	-	-	30,0	95,0	-	125,0	(2,9)	122,1	-	-
Luciano Garofano (***)	Amministratore	01-01-20 AL 31-12-20	31.12.2020	20,0	-	-	-	-	20,0	-	-	20,0	-	20,0	-	-
Marina D'Artibale (*) (**)	Amministratore Indipendente	01-01-20 AL 31-12-20	31.12.2020	10,0	12,0	-	-	-	22,0	-	-	22,0	-	22,0	-	-
Graziano Gianmichele Visentin (*) (**)	Amministratore Indipendente	01-01-20 AL 31-12-20	31.12.2020	10,0	12,0	-	-	-	22,0	-	-	22,0	-	22,0	-	-
Totale				370,0	24,0	-	-	-	394,0	455,0	25,0	874,0	(16,1)	857,9	-	-

(*) 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 a € 105k viene disciplinato dal contratto di servizi stipulato con Nelke S.r.l.. Si segnala che Luciano Garofano, al pari degli altri consiglieri, ha rinunciato a parte del proprio compenso nei mesi di aprile e maggio 2020 in conseguenza dell'emergenza epidemiologica

(A)

F. Esposito: compenso amministratore

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



TABELLA 2 Compensi maturati ai componenti dell'organo di controllo

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica nel 2020	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 2020 (D)	Totale Complessivo di competenza (E)=(C)-(D)	Fair value del compensi 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 27-06-18																
Massimo Invernizzi	Presidente	01-01-20 AL 31-12-20	31.12.2020	25,0	-	-	-	-	25,0	-	-	25,0	-	25,0	-	-
Claudio Sottoriva	Sindaco effettivo	01-01-20 AL 31-12-20	31.12.2020	15,0	-	-	-	-	15,0	-	-	15,0	-	15,0	-	-
Maria Francesca Talamonti	Sindaco effettivo	01-01-20 AL 31-12-20	31.12.2020	15,0	-	-	-	-	15,0	-	-	15,0	-	15,0	-	-
Totale				55,0	-	-	-	-	55,0	-	-	55,0	-	55,0	-	-

TABELLA 3 Compensi maturati ai dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica nel 2020	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 2020 (D)	Totale Complessivo di competenza (E)=(C)-(D)	Fair value del compensi 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 26-03-18																
Cecilia Mastelli	Dirigente Preposto	01-01-20 AL 31-12-20	31.12.2020	85,0	-	-	-	-	85,0	-	-	85,0	(2,5)	82,5	-	-
Totale				85,0	-	-	-	-	85,0	-	-	85,0	(2,5)	82,5	-	-

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		445.861	--	--	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
--	--	--	--	--	--

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 – WEB: www.plc-spa.com