

# **Tecnoinvestimenti S.p.A.**

## **Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF**

**2017**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2017**

**disponibile sul sito internet [www.tecnoinvestimenti.it](http://www.tecnoinvestimenti.it)**

## SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE

La presente relazione (la “**Relazione**”) approvata dal Consiglio di amministrazione di Tecnoinvestimenti S.p.A. (“**Tecnoinvestimenti**”, l’“**Emittente**” o la “**Società**”) in data 28 marzo 2017, redatta secondo lo schema *7-bis* dell’allegato 3A al Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971/1999 e successive modificazioni (il “**Regolamento Emittenti**”) definisce e illustra:

- nella prima sezione, la politica di remunerazione (la “**Politica**”) per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica;
- nella seconda sezione, i compensi corrisposti nell’esercizio 2016 agli amministratori, ai sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Relazione riporta inoltre le partecipazioni detenute dagli amministratori, dai sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società.

La Politica descritta nella prima sezione della presente Relazione è stata predisposta ai sensi dell’art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il “**TUF**”) e dell’art. 6 del Codice di autodisciplina delle società quotate (il “**Codice di Autodisciplina**”), come da ultimo modificato nel luglio 2015.

La presente Relazione è trasmessa a Borsa Italiana ed è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2016 e chiamata ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Per la predisposizione della presente Relazione, la Società non si è avvalsa del supporto di esperti indipendenti.

**a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica.**

Il Consiglio di Amministrazione approva annualmente la Politica su proposta del Comitato per la Remunerazione (cfr. infra *sub* lettera b).

La Politica è sottoposta alla deliberazione non vincolante dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata ai sensi dell'art. 2364 del codice civile.

Responsabili della corretta attuazione della Politica sono, in primo luogo, il Comitato per la Remunerazione, nell'esercizio dei compiti sopra descritti, nonché l'Amministratore Delegato e il Consiglio di Amministrazione.

**b) Intervento del comitato per la remunerazione, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento.**

Il Comitato per la Remunerazione è composto da un numero di Amministratori stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

In data 17 maggio 2016, il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali membri del Comitato per la Remunerazione l'Amministratore indipendente Gian Paolo Coscia (Presidente), l'Amministratore indipendente Laura Benedetto e l'Amministratore non esecutivo Aldo Pia a far data dall'insediamento avvenuto contestualmente alla quotazione sul MTA in data 30 agosto 2016.

Tutti i membri del Comitato per la Remunerazione possiedono un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Il Comitato per la Remunerazione è un organo consultivo e propositivo con il compito principale di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Al Comitato per la Remunerazione sono rimessi i compiti di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina e, in particolare:

- a) propone al Consiglio di Amministrazione l'adozione della politica di remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- b) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori Delegati; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- c) presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 4, criterio applicativo 4.C.1, lett. (e), del Codice di Autodisciplina, nello svolgimento delle proprie funzioni il Comitato per la Remunerazione ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti nonché di avvalersi di consulenti esterni nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

**c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.**

Nella predisposizione della Politica non sono intervenuti esperti indipendenti.

**d) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio precedente.**

La Politica della Società è volta ad attrarre, trattenere e motivare un management dotato di elevate qualità professionali, in grado di gestire con successo la Società.

Lo scopo della citata Politica è quello di allineare gli interessi dei dipendenti con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso l'implementazione di un forte legame tra retribuzione, da un lato, e performance individuali e del Gruppo, dall'altro. In particolare, i meccanismi attraverso i quali si determinano i compensi economici realizzano una struttura retributiva complessivamente equilibrata, attraverso un adeguato bilanciamento tra le parti fisse e variabili. La definizione della Politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione della Società.

Eventuali scostamenti dalle linee guida di cui alla Politica nella determinazione della remunerazione del management devono essere approvati dal Consiglio di Amministrazione, su raccomandazione o proposta del Comitato per la Remunerazione.

Almeno una volta l'anno, in occasione della presentazione della Relazione, il Presidente del Comitato per la Remunerazione riferisce al Consiglio di Amministrazione sul rispetto della Politica.

**e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.**

La Politica è stata predisposta nell'ottica di assicurare una struttura retributiva complessivamente equilibrata, attraverso un adeguato bilanciamento tra le parti fisse e quelle variabili.

Con riferimento alla componente fissa della remunerazione, il Codice di Autodisciplina raccomanda che la stessa sia sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Per quanto riguarda la componente variabile, il Codice di Autodisciplina raccomanda che la remunerazione dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sia definita nel rispetto dei seguenti criteri:

- la componente fissa e la componente variabile devono essere adeguatamente bilanciate;
- devono essere previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- gli obiettivi di performance devono essere predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione deve essere differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione.

Con riferimento alle componenti della remunerazione degli amministratori esecutivi, la Società ha deliberato di riconoscere una componente variabile – nei termini di seguito indicati – all'Amministratore Delegato. Si è infatti ritenuto di basare la remunerazione di quest'ultimo, in quanto titolare di deleghe gestionali, sui risultati

effettivamente conseguiti, nell'ottica di perseguire l'obiettivo di creare valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

La remunerazione degli altri amministratori è composta da componenti fisse, commisurate all'impegno richiesto a ciascuno di essi, oltre al rimborso delle spese sostenute a essi spettante ai sensi dell'art. 14.5 dello Statuto, e da gettoni di presenza. In favore di tali amministratori non è stata prevista l'attribuzione di una componente variabile di remunerazione in quanto l'attività da questi svolta non è suscettibile di incidere direttamente sui risultati economici della Società, cui normalmente è collegata l'erogazione delle componenti variabili.

In linea con quanto sopra, la Politica prevede che la remunerazione sia composta da:

- a) una componente fissa costituita:
  - per l'Amministratore Delegato:
    - o dal compenso deliberato per ciascun consigliere dall'Assemblea ordinaria in sede di nomina per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione; e
    - o dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile;
  - per gli altri amministratori:
    - o dal compenso deliberato per ciascun consigliere dall'Assemblea ordinaria in sede di nomina per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione (cfr. al riguardo il successivo paragrafo n);
- b) una componente variabile per l'Amministratore Delegato, da stabilirsi dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, restando inteso che tale componente variabile sarà comunque subordinata al raggiungimento di obiettivi di *performance* determinati dal Consiglio di Amministrazione. Per gli altri amministratori non è prevista componente variabile.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista una remunerazione suddivisa in una componente fissa e una componente variabile. In termini generali, il pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è costituito da (i) una componente fissa annua lorda e (ii) una componente variabile di breve termine (su base annuale) in denaro la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali e individuali. Si precisa che la maturazione della componente variabile di breve termine è subordinata al raggiungimento di una condizione di accesso (c.d. on/off) ed è commisurata ad un parametro quantitativo di redditività annuale ossia l'Ebitda consolidato. Inoltre, nel caso di MBO attribuiti a Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'incentivo massimo conseguibile è di circa il 30% e non può essere comunque superiore al 50% della RAL, con l'ulteriore precisazione che (i) la componente fissa non rappresenta più del 75% della remunerazione complessiva annua prevista e (ii) l'incentivo variabile annuo, in funzione del grado di raggiungimento o superamento di obiettivi predeterminati non rappresenta più del 50% della remunerazione complessiva annua prevista.

**f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.**

Alla data della presente Relazione, la Società non ha predisposto una politica riguardante i benefici non monetari con riferimento agli Amministratori. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l'assegnazione di autovetture aziendali a uso promiscuo.

**g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di *performance* in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.**

Si rinvia a quanto indicato sub lettera e).

**h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.**

Per la determinazione della parte variabile dell'emolumento dell'Amministratore Delegato, si tiene conto del modello di crescita - in parte in via endogena e in parte in via esogena - e del fatto che è stato previsto un piano di incentivazione a medio-lungo periodo mediante l'attribuzione delle Stock Option virtuali previste dal relativo Regolamento (come in seguito definito).

**i) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio.**

La politica sulla remunerazione è definita in maniera tale da allineare gli interessi dei dipendenti con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso l'implementazione di un forte legame tra retribuzione, da un lato, performance individuali e del Gruppo, dall'altro. In particolare, i meccanismi attraverso i quali si determinano i compensi economici realizzano una struttura retributiva complessivamente equilibrata, attraverso un adeguato bilanciamento tra le parti fisse e variabili, evitando disequilibri che possano indurre a comportamenti non allineati ai requisiti di sostenibilità dei risultati e di propensione al rischio dell'azienda.

**j) Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post*.**

Sul punto si fa rinvio al par. 4, sez. II, parte prima.

**k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.**

I Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari non prevedono clausole per il mantenimento in portafoglio degli stessi dopo la loro acquisizione.

**l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.**

La Politica non prevede la corresponsione di alcuna indennità in favore degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (diversi dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale) in caso di cessazione anticipata della carica e/o del rapporto di lavoro o del suo mancato rinnovo.

**m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.**

In linea con le best practice, è prevista per gli amministratori una polizza assicurativa a fronte delle responsabilità assunte, esclusi i casi di dolo e colpa grave, di infortuni professionali ed extraprofessionali, conseguente alle previsioni stabilite dalle norme in materia di mandato.

**n) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.**

La Politica non prevede compensi specifici per gli Amministratori indipendenti. La remunerazione degli amministratori indipendenti, come rilevato al precedente paragrafo e), è rappresentata da una componente fissa, deliberata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti, oltre al rimborso delle spese sostenute a essi spettante ai sensi dell'art. 14.5 dello Statuto, e da gettoni di presenza.

Per quanto riguarda l'appartenenza a ciascun comitato all'interno del Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori ricevono un ulteriore compenso annuo fisso per le attività legate ai comitati.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione percepisce un compenso annuo fisso lordo maggiore rispetto agli altri amministratori, come deliberato in sede di Assemblea ordinaria degli azionisti.

Per quanto riguarda le cariche ricoperte in società controllate da qualsiasi amministratore o Dirigente con Responsabilità Strategiche di Tecnoinvestimenti, la Politica è definita in modo indipendente da Tecnoinvestimenti, senza fare riferimento alle politiche di remunerazione adottate da altre società.

**o) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società.**

La Politica è predisposta dalla Società senza utilizzare la politica di altre società come riferimento.

## **SEZIONE II – IL DETTAGLIO DEI COMPENSI**

La presente sezione si propone di descrivere i compensi corrisposti nel corso del 2016 e di illustrare in forma tabellare le informazioni quantitative ai sensi dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, Schemi 7-bis e 7-ter. In particolare, la presente sezione contiene un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, comprese le indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro, e l'elenco delle partecipazioni azionarie detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Si fornisce, di seguito, quindi, la descrizione delle remunerazioni di competenza dell'esercizio 2016 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

### **Prima Parte – voci che compongono la remunerazione**

Nella presente parte della Sezione II è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché, a livello aggregato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento all'esercizio 2016.

#### **1.1 Consiglio di Amministrazione**

##### **1.1.1 Amministratore Delegato e Direttore Generale**

Nel corso dell'esercizio 2016, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Consigliere Pier Andrea Paolo Edoardo Chevallard, il quale è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione del 6 maggio 2015 Amministratore Delegato a seguito della nomina avvenuta da parte dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti in data 30 aprile 2015.

Il dott. Chevallard ricopre, altresì, la carica di Direttore Generale della Società da gennaio 2015.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale nel corso dell'esercizio 2016.

- Componente fissa composta:
  - da un compenso annuo lordo di Euro 15.000 per la carica di consigliere di amministrazione, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2015;
  - da un compenso complessivo di Euro 100.000, per la carica di Amministratore Delegato come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 6 maggio 2015;
  - da un compenso annuo lordo pari ad Euro 270.000 in virtù del rapporto dirigenziale essendo Direttore Generale;
- Componente variabile: una parte della remunerazione dell'Amministratore Delegato è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance della Società.

Per l'esercizio 2016, la componente variabile della remunerazione in qualità di Amministratore Delegato è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 30 marzo 2016, previo parere favorevole del Collegio Sindacale.

Con riguardo al rapporto dirigenziale in qualità di Direttore Generale di Tecnoinvestimenti, non sono previste componenti variabili della remunerazione.



Per completezza, si segnala che, nel corso del 2016, l'Amministratore Delegato ha percepito un compenso variabile per l'esercizio 2015 pari a complessivi Euro 40.000.

Con riferimento alle indennità previste in caso di scioglimento anticipato del rapporto di amministrazione o del suo mancato rinnovo, si rinvia al successivo paragrafo 1.5.

### **1.1.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione**

La remunerazione del Presidente non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una componente fissa.

Nel corso dell'esercizio 2016 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dal Consigliere Enrico Salza il quale è stato nominato tale dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 30 aprile 2015. Il compenso complessivo del Presidente per l'esercizio 2016 è pari a Euro 50.000 come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2015, per la carica di Presidente.

Con riferimento alle indennità previste in caso di scioglimento anticipato del rapporto di amministrazione o del suo mancato rinnovo, si rinvia al successivo paragrafo 1.5.

### **1.1.4 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione**

L'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2015 ha nominato componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre all'Amministratore Delegato e al Presidente, i seguenti Consiglieri: Laura Benedetto, Giada Grandi, Ivanhoe Lo Bello, Elisa Corghi, Aldo Pia, Gian Paolo Coscia e Luciano Dalla Riva.

In data 24 marzo 2016, il dott. Luciano Dalla Riva ha rassegnato le dimissioni dal Consiglio di Amministrazione dell'Emittente. In data 19 aprile 2016 l'Assemblea dell'Emittente ha provveduto ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile, a nominare Alessandro Potestà quale nuovo membro del Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione prevista per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta da una parte fissa.

In particolare, l'Assemblea del 30 aprile 2015 ha determinato in Euro 15.000 il compenso annuo lordo spettante a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento alle indennità previste in caso di scioglimento anticipato del rapporto di amministrazione o del suo mancato rinnovo, si rinvia al successivo paragrafo 1.5.

### **1.1.5 Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione**

#### **1.1.5.1 Comitato per la Remunerazione**

In data 17 maggio 2016, il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente ha nominato quali membri del Comitato per la Remunerazione l'Amministratore indipendente Gian Paolo Coscia (Presidente), l'Amministratore indipendente Laura Benedetto e l'Amministratore non esecutivo Aldo Pia.

Gli amministratori che compongono il Comitato per la Remunerazione percepiscono, oltre al compenso fissato dall'assemblea del 30 aprile 2015 pari ad Euro 15.000, al rimborso delle spese sostenute a essi spettante ai sensi dell'art. 14.5 dello Statuto e ai gettoni di presenza per ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione, un ulteriore compenso pari ad Euro 7.000 lordi annui per il Presidente del Comitato e agli altri membri un emolumento di Euro 5.000 lordi annui per lo svolgimento delle attività connesse alla carica.

#### **1.1.5.2 Comitato controllo interno e di gestione dei rischi**

In data 17 maggio 2016, il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente ha nominato quali membri del Comitato controllo interno e di gestione dei rischi l'Amministratore indipendente Giada Grandi (Presidente), l'Amministratore indipendente Elisa Corghi e l'Amministratore non esecutivo Alessandro Potestà.

Gli amministratori che compongono il Comitato per la Remunerazione percepiscono, oltre al compenso fissato dall'assemblea del 30 aprile 2015 pari ad Euro 15.000, al rimborso delle spese sostenute a essi spettante ai sensi dell'art. 14.5 dello Statuto, e ai gettoni di presenza per ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione, un ulteriore compenso pari ad Euro 7.000 lordi annui per il Presidente del Comitato e agli altri membri un emolumento di Euro 5.000 lordi annui per lo svolgimento delle attività connesse alla carica.

### **1.2 Collegio Sindacale**

Con delibera del 30 aprile 2015, l'Assemblea Ordinaria della Società ha nominato i seguenti membri del Collegio Sindacale: Riccardo Ranalli (Presidente), Gianfranco Chinellato (sindaco effettivo), Domenica Serra (sindaco effettivo), Alberto Sodini (sindaco supplente) e Laura Raselli (sindaco supplente).

L'assemblea, nella medesima sede, ha stabilito un compenso annuo lordo pari a Euro 15.000, per il Presidente, e pari a Euro 11.000 per ciascun Sindaco Effettivo, oltre al rimborso delle spese vive documentate sostenute e ad un gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione pari a Euro 400.

### **1.4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

I meccanismi di incentivazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono coerenti con i compiti a loro assegnati e la remunerazione di tali soggetti è suddivisa in una componente fissa e una componente variabile. In termini generali, il pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è costituito da (i) una componente fissa annua lorda e (ii) una componente variabile di breve termine (su base annuale) in denaro, la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali e individuali. Si precisa che la maturazione della componente variabile di breve termine è subordinata al raggiungimento di una condizione di accesso (c.d. on/off) ed è commisurata ad un parametro quantitativo di redditività annuale, ossia l'Ebitda consolidato. Inoltre, nel caso di MBO attribuiti a Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l'incentivo massimo conseguibile è di circa il 30% e non può essere superiore al 50% della RAL, con l'ulteriore precisazione che (i) la componente fissa non rappresenta più del 75% della remunerazione complessiva annua prevista e (ii) l'incentivo variabile annuo, in funzione del grado di raggiungimento o superamento di obiettivi predeterminati, non rappresenta più del 50% della remunerazione complessiva annua prevista. Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è altresì riconosciuto quale *fringe benefit non monetari* l'autovettura a uso promiscuo. Per i dirigenti della Società sono, inoltre, previste polizze sanitarie e vita integrative a quelle obbligatorie.

### **1.5 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto**

Non sussistono accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto. Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in caso di recesso anticipato da parte della Società privo di giusta causa e/o in caso di revoca e/o mancato rinnovo e/o nel caso in cui dovesse rassegnare le dimissioni da entrambi i rapporti su richiesta della Società, allo stesso sarà corrisposto un importo, a titolo di incentivo all'esodo, pari ad un triennio degli emolumenti complessivamente goduti come Direttore Generale.

### **1.6 Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari**

La politica retributiva adottata dalla Società prevede il ricorso a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari. In particolare, in data 31 maggio 2016, sono state approvate le “Linee Guida di un piano di Stock Option virtuali” rivolto agli alti Dirigenti con Responsabilità Strategiche in Tecnoinvestimenti, compresi i suoi amministratori esecutivi (le “**Linee Guida del Piano di Incentivazione**”).

In data 22 giugno 2016, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Regolamento relativo al piano di incentivazione (il “**Regolamento**”) ove sono stabilite, inter alia, le condizioni per l’esercizio delle opzioni, con una maturazione per scaglioni prefissati crescenti tra i 18 e i 36 mesi e l’emissione di un ammontare massimo di n. 500.000 opzioni esercitabili nel periodo compreso tra il 31 gennaio 2018 e il 31 luglio 2020, nel rapporto di n. 1 azione figurativa ogni n. 1 Opzione.

Lo scopo del piano, ai sensi dell’art. 2.2.3 del Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. con riferimento ai requisiti del segmento STAR e conformemente ai principi dell’articolo 6 del Codice di Autodisciplina in materia di remunerazione di amministratori esecutivi, è quello di allineare gli interessi degli investitori e degli alti Dirigenti con Responsabilità Strategiche del gruppo Tecnoinvestimenti, introducendo per questi ultimi un sistema remunerativo a medio-lungo termine correlato alla crescita di valore delle azioni e conseguentemente alla creazione di valore sostenibile per gli azionisti.

In data 14 novembre 2016, il Consiglio di Amministrazione ha approvato l’assegnazione delle stock option virtuali, nell’ambito del Piano rivolto agli alti Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Tecnoinvestimenti finalizzato all’erogazione di somme differite corrispondenti alla crescita di valore delle azioni della Società e, quindi, senza emissione di nuove azioni Tecnoinvestimenti e senza diluizione per azionisti. In particolare, è stata approvata l’assegnazione integrale delle massime n. 500.000 opzioni, di cui all’Amministratore Delegato, Pier Andrea Paolo Edoardo Chevallard n. 300.000 opzioni, di cui 90.000 esercitabili tra il 31.01.2018 e il 31.07.2020 e 210.000 esercitabili tra il 31.07.2019 e il 31.07.2020. Le altre n. 200.000 opzioni sono state assegnate agli Alti Dirigenti con incarichi di responsabilità strategica nella Società, di cui n. 60.000 opzioni esercitabili tra il 31.01.2018 e il 31.07.2020 e 140.000 esercitabili tra il 31.07.2019 e il 31.07.2020.

Si ricorda, infine, che, ai sensi del Piano di incentivazione, l’assegnazione delle opzioni ai destinatari è gratuita. La somma spettante a ciascuno dei destinatari a seguito dell’esercizio effettivo delle opzioni è calcolata, in misura pari alla differenza tra (i) il Valore di Riferimento, per tale intendendosi il prezzo medio ponderato sulla base delle quantità scambiate di ogni singola azioni Tecnoinvestimenti sul MTA nel mese solare precedente ciascuna comunicazione di esercizio, e (ii) il Valore di Assegnazione pari a Euro 3,4 per ogni azione ordinaria Tecnoinvestimenti.

\* \* \* \* \*

### **Seconda Parte - Tabelle**

Nelle seguenti tabelle sono indicati analiticamente i compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e, a livello aggregato, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisposti o da corrispondere dalla Società e da società controllate e collegate con riferimento all’esercizio 2016.



**Tabella 1 Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti Strategici nell'esercizio 2016 (migliaia di Euro)**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari <sup>1</sup>	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
<b>Enrico Salza</b>	Presidente	Gen-dic 2016	Approv. Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	--	--	--	--	7.600	57.600	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				50.000	--	--	--	--	7.600	57.600	--	--
<b>Pier Andrea Paolo Edoardo Chevallard</b>	AD	Gen-dic 2016	Approv. Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				115.000	--	40.000 <sup>2</sup>	--	2.559	7.600	165.159	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				114.537	--	--	--	--	9.000	123.537	--	--
(III) Totale				229.537	--	40.000	--	2.559	16.600	288.696	--	--
<b>Laura Benedetto</b>	Consigliere	Gen-dic 2016	Approv. Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	1.667	--	--	--	6.800	23.467	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				15.000	1.667	--	--	--	6.800	23.467	--	--
<b>Giada Grandi</b>	Consigliere	Gen-dic 2016	Approv. Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	2.333	--	--	--	6.400	23.733	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				15.000	2.333	--	--	--	6.400	23.733	--	--

<sup>1</sup> Sono ivi indicati gli ammontari dei fringe benefits (secondo un criterio di imponibilità fiscale).

<sup>2</sup> L'effettiva quota di retribuzione variabile maturata nell'esercizio 2016 per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso sarà determinata successivamente alla data di pubblicazione della Relazione.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili	Benefici non monetari <sup>1</sup>	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
<b>Ivanhoe Bello</b>	Lo Consigliere	Gen-dic 2016	Approv. Bilancio 2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	--	--	--	--	--	4.800	19.800	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				15.000	--	--	--	--	--	4.800	19.800	--	--
<b>Elisa Corghi</b>	Consigliere	Gen-dic 2016	Approv. Bilancio 2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	1.667	--	--	--	--	8.000	24.667	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				15.000	1.667	--	--	--	--	8.000	24.667	--	--
<b>Aldo Pia</b>	Consigliere	Gen-dic 2016	Approv. Bilancio 2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	1.667	--	--	--	--	7.200	23.867	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				45.000	--	--	--	--	--	4.500	49.500	--	--
(III) Totale				60.000	1.667	--	--	--	--	11.700	73.367	--	--
<b>Alessandro Potestà</b>	Consigliere	dal 19.04.2016 – dic. 2016	Approv. Bilancio 2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.492	1.667	--	--	--	--	5.200	17.358	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				10.492	1.667	--	--	--	--	5.200	17.358	--	--
<b>Gian Paolo Coscia</b>	Consigliere	Gen-dic 2016	Approv. Bilancio 2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	2.333	--	--	--	--	7.600	24.933	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				15.000	2.333	--	--	--	--	7.600	24.933	--	--
<b>Luciano Dalla Riva</b>	Consigliere		Cessato in data 24.03.2016										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.443	--	--	--	--	--	--	3.443	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari <sup>1</sup>	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
(III) Totale				3.443	--	--	--	--	--	3.443	--	--
<b>Riccardo Ranalli</b>	Presidente del Collegio Sindacale	Gen-dic 2016	Approv. Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	5.000	--	--	--	8.000	28.000	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				15.000	5.000	--	--	--	8.000	28.000	--	--
<b>Gianfranco Chinellato</b>	Sindaco Effettivo	Gen-dic 2016	Approv. Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.000	--	--	--	--	7.600	18.600	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				16.192	0	0		0	0	16.192	--	--
(III) Totale				27.192	--	--	--	--	7.600	34.792	--	--
<b>Domenica Serra</b>	Sindaco Effettivo	Gen-dic 2016	Approv. Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.000	--	--	--	--	8.000	19.000	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				14.167	--	--	--	--	2.100	16.267	--	--
(III) Totale				25.167	--	--	--	--	10.100	35.267	--	--
<b>Alberto Sodini</b>	Sindaco Supplente	Gen-dic 2016	Approv. Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				11.000	--	--	--	--	2.100	13.100	--	--
(III) Totale				11.000	--	--	--	--	2.100	13.100	--	--
<b>Laura Raselli</b>	Sindaco Supplente	Gen-dic 2016	Approv. Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				6.543	--	--	--	--	1.350	7.893	--	--
(III) Totale				6.543	--	--	--	--	1.350	7.893	--	--
												-

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari <sup>1</sup>	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
	<b>Direttore Generale</b>											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				270.000	--	--	--	--	--	270.000	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate				--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale				270.000	--	--	--	--	--	270.000	--	--
	<b>Dirigenti Strategici</b>		-									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				201.585	--	80.676 <sup>3</sup>	--	5.206	--	287.467	--	--
(II) Compensi da controllate e collegate (1)				27.867	--	--	--	--	1.200	29.067	--	--
(III) Totale				229.452	--	80.676	--	5.206	1.200	316.534	--	--

<sup>3</sup> L'effettiva quota di retribuzione variabile maturata nell'esercizio 2016 per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso sarà determinata successivamente alla data di pubblicazione della Relazione.



**Tabella 2: Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e ai Dirigenti strategici (DS).**

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nel corso dell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	= (16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (da – a)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (da – a)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero di opzioni	Numero di opzioni	Fair value
<b>Pier Andrea Chevallard</b>	<b>a.d.</b>																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Stock Option Virtuali	--	--	--		300.000	--	90.000 esercitabili tra il 31.01.2018 e il 31.07.2020 e 210.000 esercitabili tra il 31.07.2019 e il 31.07.2020.	1,17/azione	14.11.2016	--	--	--	--	--	300.000	--
(I) Compensi da controllate e collegate		--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale		--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<b>Marco Sanfilippo</b>	<b>Dirigente Strategico</b>															
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Stock Option Virtuali	--	--	--	120.000	--	36.000 esercitabili tra il 31.01.2018 e il 31.07.2020 e 84.000 esercitabili tra il 31.07.2019 e il 31.07.2020	1,17/azione	14.11.2016	--	--	--	--	--	120.000	--
(I) Compensi da controllate e collegate		--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale		--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
<b>Nicola Di Liello</b>	<b>Dirigente Strategico</b>															
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Stock Option Virtuali	--	--	--	80.000	--	24.000 esercitabili tra il 31.01.2018 e il 31.07.2020 e 56.000 esercitabili tra il 31.07.2019 e il 31.07.2020	1,17/azione	14.11.2016	--	--	--	--	--	80.000	--
(I) Compensi da controllate e collegate		--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
(III) Totale		--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

NOTE--

**TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
--	--	--	--	--	--	--
--	--	--	--	--	--	--
--	--	--	--	--	--	--
--	--	--	--	--	--	--

--

**TABELLA 2: Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategica**

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
1	Tecnoinvestimenti S.p.A.	2.000	920 <sup>4</sup>	--	2.920
--	--	--	--	--	--

--

---

<sup>4</sup> Seguendo l'aumento di capitale.