

ACOTEL GROUP S.p.A.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2020 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

ai sensi dell'articolo 123-ter TUF

Approvata dal Consiglio di amministrazione il 25 maggio 2020

www.acotel.com



INDICE

DEFINIZIONI	3
PREMESSA.....	3
SEZIONE I	4
A. Predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni.	4
B. Comitato per le nomine e la remunerazione.....	4
C. Esperti indipendenti.	5
D. Finalità ed obiettivi della politica della remunerazione.	5
E. Componenti fisse e variabili della remunerazione.	6
F. Benefici non monetari.	6
G. Descrizione delle componenti variabili.....	6
H. Criteri utilizzati per l’assegnazione di strumenti finanziari.	6
I. Coerenza con gli interessi a lungo termine.	6
J. Termini di maturazione dei diritti e sistemi di pagamento differito.	6
K. Clausole per il mantenimento in portafoglio.....	6
L. Cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro.....	6
M. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche.	6
N. Ulteriori informazioni.	7
O. Politica di remunerazione del Collegio Sindacale.....	6
P. Riferimento ad altre società.	7
SEZIONE II.....	8
Prima parte.....	8
Seconda parte.....	8
TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti gli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	9
TABELLA 2: Partecipazioni detenute dai componenti gli organi di amministrazione e di controllo	11

DEFINIZIONI

Amministratori esecutivi: Claudio Carnevale, Presidente, Margherita Argenziano.

Amministratori indipendenti: Avv. Mario Amoroso e Dott.ssa Maricla Pennesi.

Collegio sindacale: il Collegio sindacale dell'Acotel Group S.p.A., nominato dall'Assemblea degli Azionisti in data 24 aprile 2018.

Consiglio di amministrazione: il Consiglio di amministrazione dell'Acotel Group S.p.A., nominato dall'Assemblea degli Azionisti in data 24 aprile 2018.

Dirigenti con responsabilità strategiche: i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, inclusi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa.

Regolamento Emittenti: il Regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti (adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successivamente modificato).

Relazione: la Relazione sulla remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 maggio 2020.

Società: la Acotel Group S.p.A..

TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n.58.

PREMESSA

La presente Relazione è stata redatta in osservanza ed applicazione di quanto previsto dall'art.123-ter del TUF e dall'art.84-quater del Regolamento Emittenti, conformemente alle indicazioni contenute nell'Allegato 3A, Schema 7-bis al Regolamento Emittenti. La presente relazione recepisce le modifiche all'art. 123-ter del TUF apportate dal D. Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 adottato per il recepimento della *Shareholder Rights Directive II* (Direttiva (UE) 2017/828), sebbene il comitato per le nomine e la remunerazione ed il Consiglio di amministrazione abbiano ritenuto di non apportare modifiche significative alla politica di remunerazione relativa all'esercizio del 2020 rispetto alla politica remunerativa relativa all'esercizio 2019. La Relazione è articolata in due Sezioni.

La Sezione I ha l'obiettivo di illustrare la politica della Società in materia di remunerazione per l'anno 2020 dei componenti il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, i Direttori Generali ed i Dirigenti con responsabilità strategiche e le procedure seguite per l'adozione e l'attuazione di tale politica. Si precisa che la Sezione I è stata predisposta per essere sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio della Società relativo all'esercizio 2019.

La Sezione II fornisce, anche in formato tabellare, le informazioni analitiche sulla remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche corrisposta nell'esercizio 2019 e ne evidenzia la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa al 2019; e illustra analiticamente i compensi corrisposti ai soggetti sopra indicati nel 2019 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate o collegate.

SEZIONE I (Politica della remunerazione)

A. Predisposizione e approvazione con voto vincolante della politica delle remunerazioni.

Gli organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle retribuzioni sono:

- i. l'Assemblea degli Azionisti che determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e, in linea con l'art.123-ter del TUF, esprime, in sede di approvazione del bilancio di esercizio, un voto vincolante sulla Sezione I della relazione relativa alla politica di remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione ed un voto consultivo sulla Sezione II (compensi corrisposti) della Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, comma 3-ter e comma 6, come aggiornato dal D.lgs. 10 maggio 2019 n. 49.
- ii. L'Assemblea è inoltre competente, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, a deliberare eventuali piani basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori;
- iii. il Consiglio di Amministrazione che determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione; il Consiglio costituisce al proprio interno un comitato su proposta del quale definisce la remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche. È di competenza del Consiglio di amministrazione approvare la Relazione sulla remunerazione da sottoporre all'Assemblea nonché predisporre gli eventuali Piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari, anch'essi da sottoporre agli azionisti ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;
- iv. il Comitato per le nomine e la remunerazione di cui si riferisce al successivo punto B;
- v. il Collegio Sindacale che, in materia di remunerazione, svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed a tal fine partecipa, nella persona del suo Presidente o di altro sindaco, alle riunioni del Comitato per le nomine e la remunerazione.

La Società di Revisione verifica l'avvenuta predisposizione della Sezione II della Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

B. Comitato per le nomine e la remunerazione.

Il Consiglio di amministrazione ha istituito, in data 7 maggio 2018, il Comitato per le nomine e la remunerazione nominandone suoi membri i consiglieri indipendenti Avvocato Mario Amoroso e Dott.ssa Maurizia Squinzi cui è successivamente subentrata in data 15 maggio 2019 la dott.ssa Maricla Pennesi, nominata per cooptazione, dopo le dimissioni rese dalla dott.ssa Maurizia Squinzi il 1° maggio 2019.

L'Avv. Mario Amoroso è stato nominato Presidente del Comitato per le nomine e la remunerazione.

I compiti del Comitato, determinati dal Consiglio all'atto dell'istituzione, in materia di remunerazione sono i seguenti:

- i. valutare 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 nonché formulare al consiglio di amministrazione proposte in materia;
- ii. presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il Comitato per la remunerazione è responsabile per le ulteriori attività specificatamente demandate allo stesso dal Consiglio di Amministrazione.

Le riunioni del Comitato vengono verbalizzate.

I membri del Comitato possono accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali che ritengono necessarie per lo svolgimento dei loro compiti, nonché avvalersi di consulenti esterni o invitare terzi a partecipare alle riunioni dei comitati con riferimento a singoli argomenti all'ordine del giorno.

C. Esperti indipendenti.

Nella redazione della presente Relazione sulla remunerazione la Società non ha fatto ricorso all'ausilio di consulenti esterni.

D. Finalità ed obiettivi della politica della remunerazione.

Le finalità e gli obiettivi perseguiti con la politica della remunerazione sono quelli di definire, in favore degli amministratori esecutivi, dei pacchetti retributivi composti da una parte fissa, che assicuri una retribuzione comunque congrua rispetto alla dimensione della Società e del Gruppo di cui la stessa è *holding*.

In particolare, la politica della remunerazione è condotta in modo da contribuire: (i) alla strategia aziendale, (ii) al perseguimento degli interessi a lungo termine, e (iii) alla sostenibilità della Società.

Per quanto concerne il contributo sotto il profilo della strategia aziendale, la Società conduce le sue politiche sulla remunerazione in modo autonomo, pur tenendo in una certa considerazione le scelte avanzate in materia da parte di società di dimensioni e risultati economici comparabili; ciò allo scopo di attrarre un capitale umano di buon livello, e, quindi, potenzialmente in grado di raggiungere i target di performance di volta in volta prefissati dalla stessa.

Per quanto concerne invece il contributo della politica sulla remunerazione, con riferimento ai profili del perseguimento degli interessi a lungo termine, e alla sostenibilità della Società si rinvia al successivo paragrafo I.

La politica di remunerazione descritta in questa relazione non si discosta significativamente dalle pratiche seguite nell'esercizio precedente.

E. Componenti fisse e variabili della remunerazione.

Con riferimento al 2019, in considerazione dei risultati economici negativi conseguiti dal Gruppo, non si è proceduto a determinare alcuna componente variabile in favore dei consiglieri esecutivi. Il Consiglio di Amministrazione si riserva, nel corso del 2020, di determinare un piano di incentivazione.

La componente fissa viene erogata mensilmente, salvo cambiamenti dettati da particolari esigenze finanziarie del momento.

F. Benefici non monetari.

Alla data della presente Relazione, la Società non ha predisposto una politica riguardante i benefici non monetari.

G. Descrizione delle componenti variabili.

Con riferimento al 2019, nessuna componente variabile della remunerazione è stata determinata in favore dei consiglieri esecutivi.

H. Criteri utilizzati per l'assegnazione di strumenti finanziari.

Alla data di redazione della presente relazione non sono in essere piani che prevedano l'assegnazione di azioni, di opzioni o altri strumenti finanziari emessi dalla Società in favore degli amministratori esecutivi.

I. Coerenza con gli interessi a lungo termine.

Non si è ritenuto necessario riconoscere una componente variabile della remunerazione legata a obiettivi economico-finanziari di medio/lungo periodo in quanto tutti gli amministratori esecutivi sono azionisti stabili della Società e pertanto i loro interessi sono necessariamente orientati ad una creazione di valore sostenibile e non di breve periodo.

J. Termini di maturazione dei diritti e sistemi di pagamento differito.

Alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione basati su azioni. Si rimanda ai precedenti punti H ed E.

K. Clausole per il mantenimento in portafoglio.

Come indicato nel precedente punto H, la Politica di Remunerazione non prevede piani di incentivazione basati su azioni. Si rimanda al precedente punto H.

L. Cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro.

Non sono stati stipulati accordi tra la Società e gli Amministratori che prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

M. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche.

La Società ha contratto una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile verso terzi degli amministratori, dei sindaci e dei dirigenti per quanto eventualmente commesso nell'esercizio delle loro funzioni, con esclusione dei casi di dolo o colpa grave.

Non sono stati invece stipulati accordi che prevedano coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie.

N. Ulteriori informazioni.

L'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2018 ha assegnato agli Amministratori indipendenti, al pari degli altri Amministratori, un compenso fisso annuo di Euro 30.000.

Il Consiglio di Amministrazione del 7 maggio 2018 ha attribuito a ciascun componente il Comitato per le nomine e la remunerazione un ulteriore compenso fisso annuo di Euro 10.000.

Il Consiglio di Amministrazione del 7 maggio 2018 ha attribuito a ciascun componente il Comitato controllo e rischi un ulteriore compenso fisso annuo di Euro 15.000.

Non sono intervenute modifiche nel corso del 2019 aventi impatto su dette assegnazioni ed attribuzioni.

O. Remunerazione del Collegio Sindacale

La retribuzione annuale prevista per la carica di membro del Collegio Sindacale è stata fissata, ai sensi dell'articolo 2402 cod. civ., dall'Assemblea dei soci.

Tale retribuzione, non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa pari a Euro 24.000 per il Presidente del Collegio Sindacale e Euro 16.000, per ogni altro Sindaco Effettivo.

P. Eventuali deroghe alla politica di remunerazione

La Società non è in linea di principio favorevole a derogare ai principi che informano la propria Politica di Remunerazione; pur tuttavia, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, la Società può derogarvi temporaneamente laddove ricorrano circostanze eccezionali (così come definite anche alla luce della applicabile disciplina di riferimento) quali, ad esempio, l'esigenza di attrarre e/o trattenere (in un mercato concorrenziale) figure manageriali-chiave ovvero l'esigenza di incentivare le figure manageriali-chiave in carica rispetto a specifici obiettivi industriali che, in condizioni contingenti, rivestano peculiare importanza. Tale deroga può essere applicata ai seguenti elementi della Politica di Remunerazione: (i) componenti fisse e variabili della remunerazione dei soggetti destinatari della Politica; (ii) previsione di eventuali bonus e/o emolumenti di natura straordinaria; (iii) previsione e/o entità di trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le nomine e per la remunerazione, e fermo quanto previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

La delibera del Consiglio di Amministrazione determina la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica che vengono derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.

Q. Riferimento ad altre società.

La politica retributiva della Società viene definita senza avere come riferimento quella di alcuna specifica società in particolare, ma tenendo in un certo conto quelle di dimensioni similari.

SEZIONE II (Compensi Corrisposti)

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, l'Assemblea delibera in senso favorevole o contrario sulla presente sezione della Relazione sulla Remunerazione. Tale deliberazione non è vincolante.

Prima parte.

Si rappresentano qui di seguito, con riguardo all'esercizio 2019, le voci che compongono la remunerazione (a qualsiasi titolo e in qualunque forma) a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché, in forma aggregata, dei Dirigenti con responsabilità strategiche, precisandosi al riguardo che: (i) non sono in essere accordi che prevedano indennità spettanti agli Amministratori in caso di scioglimento anticipato del rapporto; (ii) non sono previsti piani di incentivazione basati su azioni né altri benefici monetari.

La remunerazione dei membri degli organi sociali risulta coerente con la Politica di Remunerazione illustrata nelle Sezioni I.

Consiglio di Amministrazione

A ciascun membro del Consiglio di Amministrazione è attribuito un compenso fisso annuo pari a Euro 30.000 (nel caso di assunzione della carica nel corso dell'esercizio, il compenso è attribuito *pro rata temporis*).

A ciascun membro del Consiglio di Amministrazione che sia anche membro, rispettivamente, del Comitato Remunerazione e Nomine e/o del comitato Controllo e Rischi è ulteriormente attribuito un compenso fisso annuo, rispettivamente, di Euro 10.000,00 e 15.000,00 (nel caso di assunzione della carica nel corso dell'esercizio, il compenso è attribuito *pro rata temporis*).

Collegio Sindacale

Al Presidente del Collegio Sindacale è attribuito un compenso fisso pari a Euro 24.000 (nel caso di assunzione della carica nel corso dell'esercizio, il compenso è attribuito *pro rata temporis*). Ai Sindaci effettivi è attribuito un compenso fisso pari a Euro 16.000 [(nel caso di assunzione della carica nel corso dell'esercizio, il compenso è attribuito *pro rata temporis*).

Una dettagliata rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione è fornita nella Tabella 1 che segue.

Si rinvia a quanto indicato alla lettera sub H per quanto riguarda i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Si rinvia invece a quanto indicato alla lettera sub L per quanto riguarda gli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Seconda parte.

Coerentemente con quanto indicato nella Sezione I della presente Relazione, per mancanza dei relativi presupposti, non vengono presentate le tabelle di dettaglio di eventuali piani di stock option e/o di incentivazione basati su strumenti finanziari, nonché di bonus monetari corrisposti nell'esercizio o comunque maturati e non ancora corrisposti.

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti gli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

(Euro)				Compensi fissi					Compensi variabili non equity			Totale compensi corrisposti	Onere figurativo ("Fair value") dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro	
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Emolumenti	Gettoni di presenza	Compensi per cariche speciali	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi				
AMMINISTRATORI															
Claudio Carnevale	Presidente CdA	01/01/19-31/12/19	2021												
	Amministratore Delegato	01/01/19-31/12/19													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000	-	250.000 ⁽²⁾	-	-	-	-	-	-	280.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				50.000	-	-	-	-	-	-	-	-	50.000	-	-
(III) Totale				80.000	-	250.000	-	-	-	-	-	-	330.000	-	-
Mario Amoroso		01/01/19-31/12/19	2021	31.200				26.000 ⁽¹⁾					57.200		
Margherita Argenziano	Amministratore	01/01/19-31/12/19	2021												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000	-	-	72.656	-	-	-	-	-	102.656	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				75.000	-	-	-	-	-	-	-	-	75.000	-	-
(III) Totale				105.000	-	-	72.656	-	-	-	-	-	177.656	-	-
Davide Rota	Amministratore	01/01/19-31/12/19	2021	30.000									30.000		
Maurizia Squinzi	Amministratore	01/01/19-30/04/19	2021	10.400				8.667 ⁽¹⁾					19.066		
Maricla Pennesi	Amministratore	15/05/19-31/12/19	2020	19.575	-	-	-	16.312 ⁽¹⁾	-	-	-	-	35.886	-	-
DIRIGENTI															
1		01/01/19-31/12/19		-	-	-	174.369	-	-	-	-	-	174.369	-	-

(*) Anno in cui si tiene l'Assemblea di approvazione del bilancio in occasione della quale scade il mandato.

(1) Compenso corrisposto per la partecipazione al Comitato per le nomine e la remunerazione e al Comitato controllo e rischi.

(2) Comprende il compenso percepito per la carica di Amministratore Delegato ricoperta dal 7 maggio 2018 al 31 dicembre 2018.

(Euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi				Compensi variabili non equity			Totale compensi corrisposti	Onere figurativo ("Fair value") dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro	
				Compensi fissi	Gettoni di presenza	Compensi per cariche speciali	Ributuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari				Altri compensi
SINDACI														
Sandro Lucidi	Presidente Coll. Sindacale	01/01/19-31/12/19	2021	24.960	-	-	-	-	-	-	-	24.960	-	-
Antonio Mastrangelo	Sind.effettivo	01/01/19-31/12/19	2021											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.640	-	-	-	-	-	-	8.320 ⁽¹⁾	24.960	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				5.616	-	-	-	-	-	-	-	5.616	-	-
(III) Totale				22.256	-	-	-	-	-	-	8.320	30.576	-	-
Monica Vecchiati	Sind.effettivo	01/01/19-31/12/19	2021	16.640	-	-	-	-	-	-	-	16.640	-	-

(*) Anno in cui si tiene l'Assemblea di approvazione del bilancio in occasione della quale scade il mandato.

(1) Compenso corrisposto per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza ex Legge 231/01.

TABELLA 2: Partecipazioni detenute dai componenti gli organi di amministrazione e di controllo

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N.AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2018	N.AZIONI ACQUISTATE	N.AZIONI VENDUTE	N.AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019	PERCENTUALE DI POSSESSO ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019
Claudio Carnevale	(ε) Presidente CdA	Acotel Group S.p.A.	3.027.248	-	-	3.027.248	60,63%
Claudio Carnevale	Presidente CdA	AEM S.p.A.	2.366	-	-	2.366	0,14%

(a) Il possesso è esercitato attraverso la società Macla S.r.l. di cui Claudio Carnevale detiene il 93% del capitale sociale e Clama S.r.l. di cui Claudio Carnevale detiene il 25% del capitale sociale e l'usufrutto su un ulteriore 50%