Softlab

ISO 9001:2015
Certificate No: T/0635Q/0560

SOFTLAB S.p.A.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

2021

Redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'articolo 84-quater del Regolamento Consob 11971/1999, in conformità all'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter del predetto Regolamento

Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 27 aprile 2021

Softlab S.p.A.
Capitale sociale: Euro 3.512.831,14 i.v.
Registro Imprese di Roma
C.F. e P.IVA: 06075181005 –
REA n. RM 944448
PEC: softlab.spa@legalmail.it
www.soft.it

Sede legale
ROMA
P.le Konrad Adenauer, 3
00144 Roma RM
Tel. +39 06 510391

Sede operativa
MILANO
Viale Piero ed Alberto Pirelli, 6
20126 Milano MI

Sede operativa
LECCE
Via Corte dei Mesagnesi, 30
73100 Lecce LE

INDICE

DEFINIZIONI 3

PREMESSA 3

SEZIONE I - Politica di Remunerazione 5

A. Predisposizione e approvazione con voto vincolante della politica delle remunerazioni 5

B. Comitato per le nomine e la remunerazione 5

C. Esperti indipendenti 6

D. Finalità obiettivi e durata della Politica di Remunerazione 6

E. Componenti fisse e variabili della remunerazione 7

F. Benefici non monetari 8

G. Descrizione delle componenti variabili 8

H. Criteri utilizzati per l'assegnazione di strumenti finanziari 8

I. Coerenza con gli interessi a lungo termine 8

J. Termini di maturazione dei diritti e sistemi di pagamento differito 9

K. Clausole per il mantenimento in portafoglio 9

L. Cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro 9

M. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche 9

N. Remunerazione del Collegio Sindacale 9

O. Eventuali deroghe alla politica di remunerazione 9

P. Riferimento ad altre società 10

SEZIONE II (Compensi Corrisposti) 11

A. Prima parte. 11

B. Seconda parte. 13

DEFINIZIONI

Amministratori: si intendono tutti gli Amministratori di Softlab, siano essi Esecutivi, non Esecutivi, o Indipendenti.

Amministratori Esecutivi: si intendono tali, in applicazione e in conformità con i criteri del Codice di Autodisciplina:

- gli amministratori che sono destinatari di deleghe gestionali e/o ricoprono incarichi direttivi in Softlab o in una società controllata avente rilevanza strategica;
- il presidente del Consiglio di Amministrazione di Softlab o di una società controllata avente rilevanza strategica, quando gli siano attribuite deleghe nella gestione o nell'elaborazione delle strategie aziendali.

Amministratori Indipendenti: gli amministratori non esecutivi che non intrattengono, né hanno di recente intrattenuto, neppure indirettamente, con la Società o con soggetti legati a quest'ultima, relazioni tali da condizionarne l'attuale autonomia di giudizio.

Collegio Sindacale: il Collegio sindacale di Softlab.

Comitato per le nomine e la remunerazione: comitato interno del Consiglio di Amministrazione di Softlab, composto da Amministratori Indipendenti ed avente tra l'altro funzioni consultive e propositive in materia di politiche di remunerazione di Softlab.

Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione di Softlab.

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.

Funzione HR: la funzione che si occupa della gestione delle risorse umane della Società.

Politica di Remunerazione: si intende la politica concernente l'attribuzione dei compensi ai soggetti indicati nell'art. 123 *ter* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n.58 che, per l'esercizio 2021, è descritta nella Sezione I del presente documento ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 aprile 2021.

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 presente Relazione sulla remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 aprile 2021.

Società o Softlab: Softlab 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 e 7-ter al Regolamento Emittenti ed approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 aprile 2021. 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).

Il Consiglio di Amministrazione, nel predisporre ed approvare la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021, anche tenendo conto delle opinioni espresse dal Comitato per le nomine e la remunerazione, ha ritenuto di non apportare modifiche significative rispetto alla politica relativa all'esercizio 2020. Questa decisione è stata determinata sia per consentire agli Amministratori di verificare che l'andamento economico della Società, successivamente al perfezionamento dell'operazione di rafforzamento economico-finanziario avvenuto in data 30 luglio 2020, sia in linea con le previsioni e con il piano industriale della Società, sia per poter analizzare in modo più approfondito le specifiche esigenze aziendali in relazione agli obiettivi propri della Politica della Remunerazione prima di definire una nuova politica retributiva che consenta effettivamente di allineare l'interesse del Management all'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, valorizzando la performance realizzata e riconoscendo la qualità e l'efficacia del contributo individuale

La suddetta decisione è stata altresì supportata dalle incertezze del contesto economico del Paese generate dalla persistenza dell'evento pandemico da Covid 19 verificatosi nel 2020 e tuttora in corso che ha visto tutte le aziende a livello globale impegnate a fronteggiare una situazione di emergenza sanitaria di portata inaspettata.

In questo contesto, per le suesposte ragioni, la Politica di Remunerazione proposta è di breve termine applicandosi esclusivamente all'anno 2021.

La Relazione è articolata in due Sezioni.

La Sezione I ha l'obiettivo di illustrare la Politica di Remunerazione della Società per l'anno 2021 in relazione ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, ai Direttori Generali ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché le procedure seguite per l'adozione e l'attuazione della stessa.

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 2020.

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 2020 e ne evidenzia la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa al 2020, illustrando analiticamente i compensi corrisposti ai soggetti sopra indicati nell'esercizio 2020 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate.

In conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 6, del TUF, la Sezione II verrà sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio della Società relativo all'esercizio 2020.

SEZIONE I - Politica di Remunerazione

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

Gli organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione sono:

i. l'Assemblea degli Azionisti che:

(a) 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;
- 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;

(b) è inoltre competente, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, a deliberare su eventuali piani basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori;

ii. il Consiglio di Amministrazione che determina la remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta o previa consultazione del Comitato per le nomine e la remunerazione. È di competenza del Consiglio di Amministrazione approvare la Relazione 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;

iii. il Comitato per le nomine e la remunerazione, di cui si riferisce al successivo punto B;

iv. 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.

La Politica di Remunerazione è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato nomine e remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

La Politica di Remunerazione della Società per l'esercizio 2021 è stata esaminata, su proposta del Comitato nomine e remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 27 aprile 2021. Sulla base della Politica di Remunerazione adottata annualmente, la Funzione HR della Società assicura la relativa implementazione in termini operativi.

B. Comitato per le nomine e la remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione, nella sua nuova composizione, dopo il suo rinnovo divenuto efficace il 30 luglio 2020, ha nominato in data 30 luglio 2020, quali membri del Comitato per le nomine e la remunerazione i consiglieri indipendenti Avv. Francesco Ponzi Provenzano e Avv. Mario Amoroso.

L'Avv. Francesco Ponzi Provenzano è stato nominato Presidente del Comitato per le nomine e la remunerazione.

I compiti del Comitato per le nomine e la remunerazione, determinati dal Consiglio di Amministrazione all'atto dell'istituzione, sono i seguenti:

i. formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla sua dimensione e composizione ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio di Amministrazione sia ritenuta opportuna nonché sul numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di amministratore dell'emittente, tenendo conto della partecipazione dei consiglieri ai comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione;
ii. proporre al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di Amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire Amministratori Indipendenti;
iii. 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;
iv. 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 di Amministrazione stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

C. Esperti indipendenti

Ai fini della predisposizione e dell'aggiornamento della Politica di Remunerazione la Società non si è avvalsa di consulenti esperti indipendenti.

D. Finalità obiettivi e durata della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione è definita in coerenza con la strategia e con il modello di governance adottato dalla Società, nonché con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

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

La politica è definita in modo tale da remunerare le specifiche competenze personali di ciascuna risorsa attraverso una retribuzione fissa congrua (*pay for competences*). In linea generale, Softlab ritiene fondamentale legare una parte della remunerazione di ciascuna risorsa, in special modo di quelle che operano direttamente sul business, ai risultati conseguiti. Purtuttavia, il Consiglio di Amministrazione, d'intesa con il Comitato Nomine e Remunerazione, non ha ritenuto opportuno allo stato proporre l'inserimento di una componente variabile nella politica di remunerazione, volendo prima verificare il consolidamento del trend economico positivo dei mesi successivi all'operazione di rafforzamento economico-finanziario del 30 luglio 2020 e altresì analizzare in modo più approfondito le specifiche esigenze aziendali in relazione agli obiettivi propri della Politica della Remunerazione prima di definire una nuova politica retributiva che consenta effettivamente di allineare l'interesse del Management all'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, e si è pertanto riservato la valutazione circa l'opportunità di detto inserimento nel corso del secondo semestre del 2021.

Le decisioni in materia di politica retributiva si basano sulle scelte del management nella gestione e nello sviluppo del capitale umano aziendale orientate dal principio secondo cui le persone rappresentano l'*asset* più importante della propria organizzazione.

In particolare, la Politica di Remunerazione è strutturata in modo da contribuire: (i) alla strategia aziendale e (ii) alla sostenibilità della Società.

Per quanto concerne il contributo sotto il profilo della strategia aziendale, la Società definisce la Politica di Remunerazione in modo autonomo e sulla base delle specificità del proprio modello di *business*, pur analizzando e tenendo in considerazione le scelte avanzate in materia da parte di società che offrono sul mercato servizi analoghi e hanno dimensioni e risultati economici comparabili; ciò principalmente allo scopo di attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente i target di performance di volta in volta prefissati dalla Società.

Al fine di garantire il continuo confronto con gli Azionisti e di facilitarne il coinvolgimento nella definizione delle linee guida della Politica di Remunerazione della Società e, al contempo, di mantenere la necessaria flessibilità per rispondere prontamente alle esigenze future di un contesto di mercato estremamente dinamico, la Politica di Remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione e descritta nella presente Relazione ha durata annuale e riguarda, quindi, esclusivamente l'esercizio 2021.

Qualora l'Assemblea degli Azionisti non approvi la Politica di Remunerazione, la Società provvederà a corrispondere remunerazioni in conformità con l'ultima politica approvata dall'Assemblea stessa (fatto salvo in ogni caso l'ammontare della remunerazione fissa dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in ogni caso già approvata e deliberata dall'Assemblea degli Azionisti).

La Politica di Remunerazione descritta in questa relazione tiene conto degli esiti della votazione espressa dall'Assemblea degli Azionisti nel corso dell'assemblea del 10 luglio 2020, esiti che non hanno visto votazioni contrarie; la sezione I della relazione dell'anno precedente è stata approvata infatti con il 100% dei voti presenti in Assemblea.

Nello specifico la Politica di Remunerazione oggetto della presente Relazione concerne i compensi dei componenti degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) e dei Dirigenti con responsabilità strategica. Nell'organizzazione della Società non è allo stato previsto il ruolo del Direttore Generale.

E. Componenti fisse e variabili della remunerazione

Di seguito si riporta una descrizione della composizione della remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, come individuata nella Politica di Remunerazione.

Ai fini della determinazione della remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione è necessario distinguere tra i seguenti ruoli:

- Amministratori Esecutivi tra cui il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato;
- Amministratori non Esecutivi;
- Amministratori Indipendenti.

La Politica di Remunerazione degli Amministratori prevede un emolumento fisso, determinato in considerazione dell'impegno richiesto dal ruolo per lo svolgimento delle attività assegnate. In particolare, nel corso dell'Assemblea degli azionisti tenutasi il 10 luglio 2020 è stato deliberato, con effetto dal 30 luglio 2020, il riconoscimento dell'emolumento annuo a ciascun Consigliere pari ad Euro 10.000.

Gli Amministratori Esecutivi

Il Consiglio di Amministrazione con delibera del 30 luglio 2020, nella sua nuova composizione, ha stabilito specifici emolumenti fissi annui, in considerazione delle deleghe conferite, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione (Dott. Giovanni Casto) e per l'Amministratore Delegato (Ing. Daniele Lembo) pari ad Euro 100.000 annui ciascuno e per l'Amministratore Esecutivo con deleghe ad attività concernenti la gestione dei rischi (Ing. Caterina Trebisonda) pari ad Euro 20.000 annui.

Agli Amministratori Esecutivi, nella misura in cui siano anche legati da rapporti di lavoro dipendente, è riconosciuto, ai sensi di legge, oltre alla retribuzione stabilita dal relativo contratto di lavoro anche il trattamento di fine rapporto (TFR) ex art. 2120 del Codice Civile.

Gli Amministratori non esecutivi

In linea con le *best practice* di mercato, gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di compensi variabili né di piani di incentivazione a base azionaria.

Gli Amministratori Indipendenti

Il Consiglio di Amministrazione con delibera del 30 luglio 2020, nella sua nuova composizione, ha deliberato di attribuire a ciascun componente del Comitato per le nomine e la remunerazione un emolumento annuo di Euro 10.000 (diecimila), al lordo delle ritenute previdenziali ed al netto di eventuali IVA e spese, nonché un emolumento di pari importo a ciascun componente del Comitato Controllo e Rischi.

Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategiche

Alla data della redazione della presente Relazione, non vi è in organico un Direttore Generale.

I dirigenti con responsabilità strategiche ("DRS") vengono identificati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato nomine e remunerazione secondo le normative in vigore intendendosi per tali coloro che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e di adottare decisioni che possano incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della stessa.

La Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021 prevede per i Dirigenti con responsabilità strategiche una remunerazione composta da una sola componente fissa.

Ai DRS legati da rapporti di lavoro dipendente, è riconosciuto ai sensi di legge il trattamento di fine rapporto (TFR) ex art. 2120 del Codice Civile.

A tale riguardo, il Consiglio di Amministrazione in data 27 aprile 2021 ha confermato, di fatto in linea con la precedente gestione, che il responsabile ammnistrativo, cui è altresì affidato il ruolo di dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari (il "**Dirigente Preposto**"), è allo stato l'unico dipendente rientrante nella definizione di DRS.

F. Benefici non monetari

In favore degli Amministratori Esecutivi potranno essere previsti alcuni benefit tipici della carica correntemente riconosciuti anche ai Dirigenti con Responsabilità strategiche e/o manager, tra cui autovettura aziendale.

G. Descrizione delle componenti variabili

Con riferimento al 2020, nessuna componente variabile della remunerazione è stata determinata in

favore dei consiglieri esecutivi né in favore del dirigente con responsabilità strategica.

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

Alla luce delle recenti variazioni societarie in termini di compagine societaria e governance, si è ritenuto opportuno non definire in questa fase una componente variabile della remunerazione legata a obiettivi economico-finanziari di medio-lungo periodo. Con l'obiettivo di definire una politica della remunerazione strumentale all'allineamento degli interessi degli amministratori e del management con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore nel medio-lungo periodo, si prenderanno in esame opportune componenti variabili legati a obiettivi di medio-lungo periodo al fine di introdurre nella successiva politica della remunerazione un forte legame tra retribuzione e *performance* sia dell'intera Società sia individuali.

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. La maturazione del compenso fisso è su base mensile.

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 che prevedono indennità per la cessazione anticipata dei rapporti intrattenuti con Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategica o per il loro mancato rinnovo, fatto salvo quanto previsto *ex lege* e/o dal Contratto Collettivo Nazionale, nel caso i soggetti siano legati anche da rapporti di lavoro dipendente.

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. 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 degli Azionisti.

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

O. 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 obbiettivi 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 come successivamente modificato 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.

Eventuali deroghe verranno rese note attraverso la successiva Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno spinto la Società a prevedere tale deroga.

P. 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 la politica adottata da parte di società che offrono sul mercato servizi analoghi hanno dimensioni e risultati economici comparabili.

Softlab

SEZIONE II (Compensi Corrisposti)

La presente Sezione II è articolata nelle seguenti parti:

(i) una prima parte contenente la descrizione dei compensi corrisposti nell'esercizio 2020 ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale a ai Direttori Generali, ove nominati, e ai dirigenti con responsabilità strategiche, ivi inclusi gli eventuali trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;

(ii) una seconda parte in cui sono riportati analiticamente e sotto forma tabellare i compensi corrisposti nell'esercizio 2020 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate

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

A. Prima parte.

Si rappresentano qui di seguito, con riguardo all'esercizio 2020, 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 del Dirigente 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 erano previsti per il 2020 piani di incentivazione basati su azioni né altri benefici monetari, (iii) la Società non ha nominato Direttori Generali.

Ai fini di una corretta rappresentazione dei compensi corrisposti ai membri degli organi sociali nel corso dell'esercizio 2020, è necessario ricordare che con delibera dell'Assemblea degli Azionisti adottata in data 10 luglio 2020, divenuta efficacie a far tempo dal 30 luglio 2020, l'Assemblea degli Azionisti ha nominato un nuovo organo amministrativo ed un nuovo organo di controllo determinando il compenso fisso annuo spettante a ciascun nuovo membro del Consiglio di Amministrazione in misura diversa rispetto a quanto attribuito al precedente Consiglio di Amministrazione. Con riferimento pertanto a tale nuova componente fissa stabilita dall'Assemblea, si è registrato uno scostamento rispetto alla Politica di Remunerazione dell'esercizio 2020 come approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 10 luglio 2020.

Consiglio di Amministrazione

Nel corso dell'esercizio 2020,

(i) per quanto riguarda il Consiglio di Amministrazione in carica fino al 30 luglio 2020:

a. ciascun membro ha percepito – *pro-rata temporis* - un compenso fisso annuo pari a Euro 30.000, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 24 aprile 2018;

b. ciascun membro che abbia altresì rivestito la carica di membro del Comitato per le nomine e la remunerazione, ha percepito – *pro-rata temporis* - un ulteriore compenso fisso annuo di Euro 10.000 o Euro 15.000 in caso di attribuzione della presidenza del comitato stesso;

c. ciascun membro che abbia altresì rivestito la carica di membro del Comitato Controllo e Rischi per ha percepito – *pro-rata temporis* - un ulteriore compenso fisso annuo di Euro 10.000 o Euro 15.000 in caso di attribuzione della presidenza del comitato stesso;

d. l'Amministratore Delegato ha percepito – pro rata temporis – un compenso fisso annuo pari a 250.000 Euro

(ii) per quanto concerne il Consiglio di Amministrazione in carica dal 30 luglio 2020:

a. ciascun membro ha percepito – *pro-rata temporis* - un compenso fisso annuo pari a Euro 10.000, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 10 luglio 2020;

b. ciascun membro che abbia altresì rivestito la carica di membro del Comitato per le nomine e la remunerazione, ha percepito – *pro-rata temporis* - un ulteriore compenso fisso annuo di Euro 10.000 (indipendentemente dall'attribuzione della presidenza del relativo comitato);

c. ciascun membro che abbia altresì rivestito la carica di membro del Comitato Controllo e Rischi ha percepito – *pro-rata temporis* - un ulteriore compenso fisso annuo di Euro 10.000 (indipendentemente dall'attribuzione della presidenza del relativo comitato).

d. il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha percepito – *pro rata temporis* - un compenso fisso annuo pari a Euro 100.000;

e. l'Amministratore Delegato ha percepito – *pro rata temporis* - un compenso fisso annuo pari a Euro 100.000;

f. l'Amministratore esecutivo con deleghe alla gestione del rischio ha percepito - *pro rata temporis* – un compenso fisso annuo pari a Euro 20.000.

In linea con Politica di Remunerazione per l'esercizio 2020, nessun membro del Consiglio di Amministrazione ha percepito nel corso dell'esercizio 2020 una remunerazione variabile.

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 della Sezione I per quanto riguarda i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

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

Collegio Sindacale

Nel corso dell'esercizio 2020,

(i) per quanto riguarda il Collegio Sindacale in carica fino al 30 luglio 2020:

a. il Presidente del Collegio Sindacale ha percepito - *pro rata temporis* - un compenso annuo fisso pari ad Euro 24.000, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 24 aprile 2018;

b. ciascun Sindaco Effettivo ha percepito - *pro rata temporis* - un compenso annuo fisso pari ad Euro 16.000, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 24 aprile 2018;

(ii) per quanto riguarda il Collegio Sindacale in carica dal 30 luglio 2020:

a. il Presidente del Collegio Sindacale ha percepito - *pro rata temporis* - un compenso annuo fisso pari ad Euro 24.000, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 10 luglio 2020;

b. ciascun Sindaco Effettivo ha percepito - *pro rata temporis* - un compenso annuo fisso pari ad Euro 16.000, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 10 luglio 2020;

Dirigenti con responsabilità strategiche

Nel corso dell'esercizio 2020, il Dirigente con responsabilità strategiche, identificato con il Dirigente Preposto, in carica fino al 30 settembre 2020 ha percepito – *pro rata temporis* - un corrispettivo annuo pari a € 174.369,00; successivamente, con effetto dal 1° ottobre 2020 il Dirigente con responsabilità strategiche subentrato nel ruolo di Dirigente Preposto ha percepito – *pro rata temporis* – un corrispettivo annuo pari a € 69.000,00. I suddetti corrispettivi sono stati percepiti quali retribuzioni da lavoro dipendente.

* * *

Si segnala infine che, in considerazione della recente nomina degli attuali membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (avvenuta con delibera dell'Assemblea degli Azionisti idata 10 luglio 2020), il confronto fra la variazione annuale (i) del compenso di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni sui compensi debbono essere fornite nominativamente; (ii) dei risultati della

Società e (iii) della remunerazione media dei dipendenti diversi dai soggetti sub (i) verrà fornita a partire dalla prossima relazione sulla remunerazione (avente ad oggetto l'esercizio 2021).

B. Seconda parte.

Coerentemente con quanto indicato nella Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti il 10 luglio 2020, 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.

SEZIONE II

1 TABELLA: Compensi corrisposti ai componenti gli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche sino al 30 luglio 2020.

				Compensi fissi										
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi	Gettoni di presenza	Compensi per cariche speciali	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri iincentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale compensi corrisposti	Onere figurativo ("Fair value") dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
AMMINISTRATORI														
Claudio Carnevale	Presidente CdA	01/01/20-30/07/20	30/07/20											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore Delegato	01/01/20-30/07/20	30/07/20	17.500		145.833[2]						163.333		
(II) Compensi in società controllate e/o collegate (***)				6.986								6.986		
(III) Totale				**24.486**		**145.833**						**170.319**		
Mario Amoroso														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore indipendente	01/01/20-30/07/20	30/07/20	18.200				15.167 [1]				**33.367**		
(II) Compensi in società controllate e/o collegate														
Margherita Argenziano	Amministratore	01/01/20-30/07/20	30/07/20											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.500								17.500		
(II) Compensi in società controllate e/o collegate				10.480								10.480		
(III) Totale				**27.980**								**27.980**		
Davide Rota	Amministratore	01/01/20-30/07/20	30/07/20											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.500								**17.500**		
(II) Compensi in società controllate e/o collegate														
Maricla Pennesi	Amministratore	01/01/20-30/07/20	30/07/20											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore indipendente	01/01/20-30/07/20	30/07/20	18.200				15.167[1]				**33.367**		
(II) Compensi in società controllate e/o collegate														
DIRIGENTI														
		01/01/20-30/09/20 (**)					140.801					**140.801**		

(*) Data in cui hanno avuto effetto le dimissioni dei componenti degli organi sociali indicati per effetto degli accordi concernenti l'operazione di reverse merger del 2020

(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 dall'1 gennaio 2020 al 30 luglio 202

(**) Il dirigente in parola è cessato dal ruolo il 30/09/2020

(***) I compensi da società controllate o collegate si riferiscono ai compensi relativi alle cariche ricoperte in AEM S.p.A. sino al 20 febbraio 2020, data in cui la partecipazione in AEM S.p.A. è stata ceduta.

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi	Gettoni di presenza	Compensi per cariche speciali	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri iincentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale compensi corrisposti	Onere figurativo ("Fair value") dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
SINDACI														
Sandro Lucidi	Presidente Coll. Sindacale	01/01/20-30/07/20	30/07/20											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			30/07/20	14.560								**14.560**		
(II) Compensi in società controllate e/o collegate														
Antonello Mastrangelo	Sind.effettivo	01/01/20-30/07/20	30/07/20											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9.707							6.933[(1)]	16.640		
(II) Compensi in società controllate e/o collegate				785								785		
(III) Totale				**10.492**							**6.933**	**17.425**		
Monica Vecchiati	Sind. effettivo	01/01/20-30/07/20	30/07/20											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9.707								**9.707**		
(II) Compensi in società controllate e/o collegate														
Gabriele Perrotti	Sind. supplente	01/01/20-30/07/20	30/07/20	0								**0**		
Paola Donatelli	Sind. supplente	01/01/20-30/07/20	30/07/20	0								**0**		

(*) Data in cui hanno avuto effetto le dimissioni dei componenti degli organi sociali per effetto degli accordi concernenti l'operazione di reverse merger.

(**) I compensi da società controllate o collegate si riferiscono ai compensi relativi alle cariche ricoperte in AEM S.p.A. sino al 20 febbraio 2020, data in cui la partecipazione in AEM S.p.A. è stata ceduta.

1.TABELLA 1bis: Compensi corrisposti ai componenti gli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche dal 30 luglio 2020.

				Compensi fissi										
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi	Gettoni di presenza	Compensi per cariche speciali	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri iincentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale compensi corrisposti	Onere figurativo ("Fair value") dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
AMMINISTRATORI														
Giovanni Casto	Presidente CdA	30/07/20-31/12/20	2022											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.167		41.667						**45.834**		
(II) Compensi in società controllate e/o collegate														
Daniele Lembo	Amministratore delegato	30/07/20-31/12/20	2022											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.167		41.667	48.673					**94.507**		
(II) Compensi in società controllate e/o collegate														
Caterina Trebisonda	Consigliere delegato	30/07/20-31/12/20	2022											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.167		8.333						**12.500**		
(II) Compensi in società controllate e/o collegate														
Francesco Ponzi Provenzano	Presidente Comitati	30/07/20-31/12/20	2022											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.167				8.333 (1)				**12.500**		
(II) Compensi in società controllate e/o collegate														
Mario Amoroso	Componente Comitati	30/07/20-31/12/20	2022											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.167				8.333 (1)				**12.500**		
(II) Compensi in società controllate e/o collegate														
Monica Vecchiati	Consigliere	30/07/20-31/12/20	cessato 8/03./21											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.167								**4.167**		
(II) Compensi in società controllate e/o collegate														
Valentina Anguilla	Consigliere	30/07/20-31/12/20	2022											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.167								**4.167**		
(II) Compensi in società controllate e/o collegate														
DIRIGENTI														
		01/10/20-31/12/2020 (**)					22.504					**22.504**		

(*) 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 dall' 1 Dicembre 2019 al 31 Dicembre 2019.

(**) E' indicata la data a partire dalla quale ha avuto effetto la nomina.

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi	Gettoni di presenza	Compensi per cariche speciali	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri iincentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale compensi corrisposti	Onere figurativo ("Fair value") dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
SINDACI														
Antonio De Rinaldis	Presidente Coll. Sindacale	30/07/20-31/12/20	2022											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.400								**10.400**		
(II) Compensi in società controllate e/o collegate														
Maristella Romano	Sind.effettivo	30/07/20-31/12/20	2022											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.933								**6.933**		
(II) Compensi in società controllate e/o collegate														
Sandro Lucidi	Sind.effettivo	30/07/20-31/12/20	2022											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.933								**6.933**		
(II) Compensi in società controllate e/o collegate														
Pierpaolo Pagliarini	Sind. supplente	30/07/20-31/12/20	2022	0								**0**		
Mazzotta	Sind. supplente	30/07/20-31/12/20	2022	0								**0**		

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

TABELLA 2: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generalialla data del 30 Luglio 200 (*)

NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N.AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019	N.AZIONI ACQUISTATE	N.AZIONI VENDUTE	N.AZIONI POSSEDUTE SINO AL 30 LUGLIO 2020 (***)	PERCENTUALE DI POSSESSO SINO AL 30 LUGLIO 2020 (***)
Claudio Carnevale (a)	Presidente CdA/A.D	Acotel Group S.p.A. oggi Softlab S.p.A.	3.027.248			3.027.248	60,63%
Claudio Carnevale	Presidente CdA/A.D	AEM S.p.A (***).	2.366 pari allo 0,14% de capitale sociale				

(*) Per i dati post 30 luglio 2020 vedasi tabella 2 bis in calce. Il 30 luglio 2020 si perfeziona il cambio di controllo della ex Acotel Group Spa - oggi Softlab S.p.A.

(**) Il possesso è esercitato attraverso la società Macla S.r.l. di cui Claudio Carnevale detiene il 93% del capitale sociale nonché attraverso Clama S.r.l. di cui Claudio Carnevale detiene il 25% del capitale sociale nonché il diritto d'usufrutto sulle azioni rappresentanti il 50% del capitale sociale della stessa .Si precisa che Claudio Carnevale è stato Consigliere della ex Acotel Group S.p.A. oggi Softlab S.p.A., sino alla data del 30 luglio 2020. Successivamente a detta data, egli non ha ricoperto alcuna carica nella Società.

(***) La partecipazione della ex Acotel Group S.p.A. in AEM S.p.A. è stata ceduta il 20 febbraio 2020. Pertanto da pari data la AEM S.p.A. non è più parte dell'ex Gruppo Acotel.

TABELLA 2 bis: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali al 31 Dicembre 2020

NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N.AZIONI POSSEDUTE AL 30 LUGLIO 2020 (*)	PERCENTUALE DI POSSESSO ALLA DATA DEL 30 LUGLIO 2020	N.AZIONI ACQUISTATE	N.AZIONI VENDUTE	N.AZIONI POSSEDUTE SINO AL 31 DICEMBRE 2020	PERCENTUALE DI POSSESSO ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2020
Giovanni Casto (**)	Presidente CdA	ex Acotel Group S.p.A. oggi Softlab S.p.A.					8.518.074	63,05%

(*)Il 30 luglio 2020 si è perfezionata un'operazione di rafforzamento economico finanziario della ex Acotel Group S.p.A. oggi Softlab S.p.A. in forza di un aumento di capitale all'esito del quale si è realizzato un cambio di controllo della ex Acotel Grpup S.p.A. - oggi Sopftlab S.p.A..

(**) Il 63,05% del capitale sociale della Softlab S.p.A.è in particolare detenuto per il 62,115% da Tech Rain S.p.A. e per lo 0,931% da Softlab Holding S.r.L. Giovanni Casto detiene il 46,39% di Gals & Partners S.r.l.; quest'ultima detiene il 97,07% del capitale sociale di Softlab Holding S.r.l., la quale a sua volta detiene il 100% del capitale sociale di Softlab Tech S.p.A, la quale detiene il 100% del capitale sociale di Holding IT S.r.l che, a sua volta, detiene una partecipazione del 100% nel capitale sociale di Tech Rain S.p.A..