Softlab

***SOFTLAB S.p.A.***

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

**2022**

**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 24 marzo 2022**

***INDICE***

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

**DEFINIZIONI**.....3
**PREMESSA**.....4
**SEZIONE I - Politica di Remunerazione**.....6
***A. Predisposizione e approvazione con voto vincolante della politica delle remunerazioni*** 6
***B. Comitato per le nomine e la remunerazione***.....6
***C. Esperti indipendenti***.....7
***D. Finalità obiettivi e durata della Politica di Remunerazione***.....7
***E. Componenti fisse e variabili della remunerazione***.....8
***F. Benefici non monetari***.....10
***G. Descrizione delle componenti variabili***.....10
***H. Criteri utilizzati per l'assegnazione di strumenti finanziari***.....10
***I. Coerenza con gli interessi a lungo termine***.....10
***J. Termini di maturazione dei diritti e sistemi di pagamento differito***.....10
***K. Clausole per il mantenimento in portafoglio***.....10
***L. Cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro***.....10
***M. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche***.....11
***N. Remunerazione del Collegio Sindacale***.....11
***O. Eventuali deroghe alla politica di remunerazione***.....11
***P. Riferimento ad altre società***.....12
**SEZIONE II (Compensi Corrisposti)**.....12
***A. Prima parte.***.....12
***B. Seconda parte.***.....17

**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 2022, è descritta nella Sezione I del presente documento ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 24 marzo 2022.

**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 24 marzo 2022.

**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 24 marzo 2022. 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 2022, anche tenendo conto delle opinioni espresse dal Comitato per le nomine e la remunerazione, ha ritenuto di non apportare modifiche alla politica relativa all'esercizio 2021.

Questa decisione è stata determinata dalla necessità di focalizzare meglio gli obiettivi di sviluppo sostenibile della Società, sia in ragione delle scelte di espansione del business attuate nel corso del secondo semestre del 2021, sia in ragione della situazione contingente del sistema economico nazionale e globale. Nello specifico, con il compimento dell'operazione straordinaria di acquisizione di un ramo d'azienda della sua indiretta controllante Softlab Tech S.p.A., avente ad oggetto un complesso di contratti per la fornitura di servizi di consulenza IT ("Ramo Insurance"), la Società punta a rafforzare la propria posizione tra gli operatori attivi nel mercato della fornitura di servizi dell'ICT Consulting e System Integration, mirando ad acquisire quote di mercato e competenze in ambiti che erano solo parzialmente presidiati ed entrando nel mercato assicurativo. Le evoluzioni del business connesse sia all'acquisizione del Ramo Insurance sia alla crescita prevista sulle linee di business tipiche della Società sono stati accuratamente stimati e descritti nel piano industriale della Società relativo agli anni 2022-2024. I dati del valore della produzione del 2021 e dell'EBITDA della Società sono in linea con le previsioni del *Business Plan Combined* approvato il 30 giugno 2021, confermando, quindi, le previsioni di crescita stimate. L'allineamento alle previsioni e la conferma dei risultati positivi registrati nel 2020 dopo l'operazione di *reverse merger*, invertendo la tendenza rispetto al periodo precedente, dimostrano che la Società ha intrapreso un processo di sviluppo e consolidamento; pur tuttavia, anche in considerazione del contesto economico e geopolitico mondiale, Softlab non ritiene opportuno oggi introdurre elementi di modifica alla politica di remunerazione, per quanto sia allo studio della Società l'introduzione nella sua politica di remunerazione di meccanismi di retribuzione variabile. La Società intende dunque mantenere allo stato un approccio cautelativo e continuare a monitorare per qualche tempo ancora gli effetti dell'azione di sviluppo del business perseguito dalla Società, ciò anche in considerazione del periodo di particolare incertezza che l'economia italiana e quella mondiale in generale stanno attraversando gravata non solamente dal perdurare della pandemia ma anche dai recenti eventi geopolitici che già hanno impatto sull'economia italiana e mondiale.

In questo contesto, per le suesposte ragioni, la Politica di Remunerazione proposta è anche per questo anno di breve termine applicandosi esclusivamente all'anno 2022.

***

La Relazione è articolata in due Sezioni.

La Sezione I ha l'obiettivo di illustrare la Politica di Remunerazione della Società per l'anno 2022 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 2021.

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 2021 e ne evidenzia la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa al 2021, illustrando analiticamente i compensi corrisposti ai soggetti sopra indicati nell'esercizio 2021 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 2021.

**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 2022 è stata esaminata, su proposta del Comitato nomine e remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 24 marzo 2022. 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*

La composizione del Comitato per le nomine e la remunerazione non è stato modificato nel corso del 2021. Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione, 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, rideterminati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 luglio 2020, 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 Corporate Governance.

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 registrato nel corso del 2021 e monitorare l'andamento dell'economia italiana e mondiale, 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 dei successivi mesi del 2022.

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 2022.

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.

La Politica di Remunerazione descritta in questa relazione tiene conto degli esiti della votazione espressa dall'Assemblea degli Azionisti nel corso dell'assemblea del 31 maggio 2021, 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. Questo emolumento fisso non è stato

oggetti di modifica dal 30 luglio 2020 in avanti. Esso è stato confermato nella sezione I della Politica della remunerazione del 2021 e viene confermato e riportato anche nella presente politica di remunerazione per l'anno 2022.

**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 essi 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. A tal riguardo, si fa presente che l'Amministratore Delegato, ing. Daniele Lembo, è dipendente della Società, così come il Consigliere con la delega alle attività concernenti la gestione del rischio, ing. Caterina Trebisonda, che è dipendente della Società dal 1° aprile 2021.

**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 aveva 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. I suddetti emolumenti non sono stati oggetto di modifica. Sono stati confermati nella Politica per la remunerazione del 2021 approvata dall'Assemblea degli azionisti del 31 maggio 2021 e trovano conferma anche nella presente Politica di Remunerazione.

**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 2022 prevede per i Dirigenti con responsabilità strategiche una remunerazione composta da una sola componente fissa in linea con la politica dello scorso anno.

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, l'attuale Consiglio di Amministrazione non ha introdotto modifiche, volendo quindi confermare, la linea dello scorso anno, peraltro conforme alla 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 2022, 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***

Pur considerando l'allineamento dei risultati conseguiti nel 2021 rispetto alle previsioni del Business Plan Combined, la Società non può non tener conto che l'attività della Società volta a proseguire nel processo di sviluppo e consolidamento si svolge in un contesto di grande incertezza cui è soggetta l'economia nazionale e mondiale determinata dal perdurare della pandemia e dall'aggravarsi della contingente situazione geopolitica. La Società ha, quindi, ritenuto opportuno non definire in questa fase una componente variabile della remunerazione legata a obiettivi economico-finanziari di medio-lungo periodo. Tuttavia, la Società valuterà nel prossimo periodo la possibilità 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, prendendo in esame opportune componenti variabili legate 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 del 10 luglio 2020. Essa è stata confermata nella precedente politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 31 maggio 2021.

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. La Società conferma anche per il 2022 i suddetti emolumenti, rispettivamente, per il Presidente del Collegio Sindacale e per ciascun 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 adottate da società che offrono sul mercato servizi analoghi e hanno dimensioni e risultati economici comparabili a quelli di 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 2021 ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, 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 2021 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 2021, 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 2021 piani di incentivazione basati su azioni né altri benefici monetari, (iii) la Società non ha nominato Direttori Generali.

## Consiglio di Amministrazione

Nel corso dell'esercizio 2021,

(i) per quanto riguarda il Consiglio di Amministrazione nel corso del 2021, in conformità a quanto previsto dalla Politica per la remunerazione del 2021, approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 31 maggio 2021:

a. ciascun membro ha percepito – *pro-rata temporis* - un compenso fisso annuo pari a Euro 10.000;

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;

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;

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

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

f. l'Amministratore esecutivo, con delega alle attività di gestione del rischio, ha percepito – *pro rata temporis* – un compenso fisso annuo pari a 20.000 Euro.

Una dettagliata rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione effettivamente corrisposta alla data di approvazione della Relazione è fornita nella Tabella 1 in calce al presente documento. Si precisa al riguardo che:

1. la composizione del Consiglio di Amministrazione nel corso del 2021 ha subìto una modifica a seguito delle dimissioni volontarie, con effetto dall'8 marzo 2021, del Consigliere Monica Vecchiati, e l'ingresso - ai fini della ricomposizione del Consiglio nella sua predeterminata numerosità – del Consigliere Emanuela Toro, con effetto dal 30 marzo 2021 a seguito di delibera di cooptazione e, quindi, di nomina della stessa da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 31 maggio 2021;
2. L'Amministratore delegato è anche dipendente della Società percependo al riguardo specifica remunerazione di cui si dà evidenza nella Tabella 1 in calce al presente documento;
3. L'amministratore esecutivo Trebisonda è stata assunta dalla Società con effetto dal 1 aprile 2021 e pertanto da quella data percepisce remunerazione da dipendente di cui si dà evidenza nella Tabella 1 in calce al presente documento.

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 2021, per quanto riguarda il Collegio Sindacale, sono stati percepiti i seguenti emolumenti, in conformità alla Politica per la remunerazione del 2021, approvata dall'Assemblea degli azionisti del 31 maggio 2021:

a. il Presidente del Collegio Sindacale ha percepito - *pro rata temporis* - un compenso annuo fisso pari ad Euro 24.000;

b. ciascun Sindaco Effettivo ha percepito - *pro rata temporis* - un compenso annuo fisso pari ad Euro 16.000.

**Dirigenti con responsabilità strategiche**

Nel corso dell'esercizio 2021, il Dirigente con responsabilità strategiche, identificato con il 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.

**Variazioni compensi**

Si segnala infine che, in considerazione della nomina degli attuali membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, avvenuta con delibera dell'Assemblea degli Azionisti in data 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) è svolta raffrontando i dati dell'anno 2020 con quelli dell'anno 2021 con le peculiarità indicate nelle note della tabella.

Nello specifico, per quanto concerne i dati relativi all'andamento societario è riportata la variazione tra l'Ebitda del 2021 e quella relativa all'intero anno 2020 per raffrontare dati già noti al mercato. Diversamente, per tutti gli altri dati, la variazione si riferisce al confronto tra il 2021 ed il periodo intercorrente tra il 30 luglio 2020 ed il 31 dicembre 2020. La ragione di ciò risiede nel fatto che il 30 luglio 2020 si è perfezionata con effetto immediato l'operazione di reverse merger che ha interessato la ex Acotel Group S.p.A., oggi Softlab S.p.A. e che in pari data ha avuto effetto la delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 10 luglio 2020 concernente l'efficacia del rinnovo della composizione degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale).

## TABELLA VARIAZIONE COMPENSI

| CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | | | |
|---|---|---|---|
| **NOMINATIVO** | **CARICA** | **IN CARICA DAL** | **VARIAZIONE DELLA RETRI-BUZIONE** |
| Giovanni Casto | Presidente CdA | 30/07/2020 | 0% |
| Daniele Lembo | Amministratore Delegato | 30/07/2020 | 0% |
| Caterina Trebisonda | Consigliere delegato al sistema di controllo interno e gestione dei rischi | 30/07/2020 | + 177%(*) |
| Francesco Ponzi Provenzano | Consigliere - Amministratore Indipendente (componente Comitati) | 30/07/2020 | 0% |
| Mario Amoroso | Consigliere - Amministratore Indipendente (componente Comitati) | 30/07/2020 | 0% |
| Valentina Anguilla | Consigliere - Amministratore non esecutivo | 30/07/2020 | 0% |
| Emanuela Toro | Consigliere- Amministratore non esecutivo | 30/03/2021 | N.A. |
| (*) La variazione relativa al compenso del Consigliere Trebisonda nella percentuale indicata è determinata dalla sua assunzione in Softlab S.p.A. con la qualifica di dirigente con effetto dal 1 aprile 2021. | | | |

| Collegio Sindacale | | | |
|---|---|---|---|
| **NOMINATIVO** | **CARICA** | **IN CARICA DAL** | **VARIAZIONE DELLA RETRI-BUZIONE** |
| Antonio De Rinaldis | Presidente del Collegio Sindacale | 30/07/2020 | 0% |
| Sandro Lucidi | Sindaco Effettivo | 30/07/2020 | 0% |
| Maristella Romano | Sindaco Effettivo | 30/07/2020 | 0% |

| Andamento della Società | |
|---|---|
| Parametro | Variazioni percentuali anno 2020 - 2021 |
| Ebitda (Softlab Spa - consolidato) | + 18% (**) |

| | |
|---|---|
| | |

(**) Il confronto è fatto tra l'Ebitda al 31.12.2020 e quella al 31.12.2021. Diversamente, per i dati esposti nelle tabelle di cui sopra si è preso come termine di confronto dell'anno 2021 il dato relativo al *range* "30 luglio 2020 -31 dicembre 2021".

| Remunerazione media lorda dei dipendenti | |
|---|---|
| Parametro | Variazioni percentuali anno 2020 - 2021 |
| Remunerazione media lorda dei dipendenti | - 7% (**) |
| La variazione qui indicata è calcolata raffrontando i dati della retribuzione media annua lorda del 2022 con la retribuzione media annua lorda del periodo agosto 2020 - dicembre 2020, normalizzata su tutto il 2020. | |
| | |

* * *

***B. Seconda parte.***

Coerentemente con quanto indicato nella Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti il 31 maggio 2021, 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 1: Compensi corrisposti ai componenti gli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche nel 2021 (*).

## AMMINISTRATORI - DIRIGENTI

| *(Euro)* | | | | 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** |
| **AMMINISTRATORI** | | | | | | | |
| **Giovanni Casto** | Presidente CdA | 01/01/21-31/12/21 | 2022 | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 62.014 | - | | - |
| (II) Compensi nelle società controllate e/o collegate | | | | | - | | - |
| **Daniele Lembo** | Amministratore delegato | 01/01/21-31/12/21 | 2022 | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 63.973 | - | | 65.314 |
| (II) Compensi nelle società controllate e/o collegate | | | | | | | |
| **Caterina Trebisonda (**)** | Consigliere delegato | 01/01/21-31/12/21 | 2022 | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 20.510 | | | 24.272 |
| (II) Compensi nelle società controllate e/o collegate | | | | | | | |
| **Francesco Ponzi Provenzano** | Presidente Comitati | 01/01/21-31/12/21 | 2022 | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 11.960 | | | |
| (II) Compensi nelle società controllate e/o collegate | | | | | | | |
| **Mario Amoroso** | Componente Comitati | 01/01/21-31/12/21 | 2022 | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 10.688 | - | - | - |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| (II) Compensi nelle società controllate e/o collegate | | | | | - | - | - |
| **Monica Vecchiati** | Consigliere | 01/01/21-08/03/21 | cessato 8.03.2021 | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 1.950 | | | |
| (II) Compensi nelle società controllate e/o collegate | | | | | | | |
| **Emanuela Toro (***)** | Consigliere | 30/03/2021-31/12/2021 | 2022 | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 0 | | | |
| (II) Compensi nelle società controllate e/o collegate | | | | | | | |
| **Valentina Anguilla** | Consigliere | 01/01/21-31/12/21 | 2022 | | - | | - |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 0 | | | |
| (II) Compensi nelle società controllate e/o collegate | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| **DIRIGENTI** | | | | | | | |
| 1 | Responsabile Amministrativo Dirigente Preposto | 01/01/21-31/12/2021 | cessato il 21.02.2022 | - | - | | **35.303** |

| *(Euro)* | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Nome e cognome** | **Carica** | **Compensi per la partecipazione a comitati** | **Bonus e altri incentivi** | **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 | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | - | - | - | - | **62.014** | - | - |
| (II) Compensi nelle società controllate e/o collegate | | - | - | - | - | | - | - |
| **Daniele Lembo** | Amministratore delegato | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | - | - | - | - | **129.287** | - | - |
| (II) Compensi nelle società controllate e/o collegate | | | | | | | | |
| **Caterina Trebisonda (**)** | Consigliere delegato | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | **44.782** | | |
| (II) Compensi nelle società controllate e/o collegate | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Francesco Ponzi Provenzano** | Presidente Comitati | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | 23.282 (1) | | | | **35.241** | | |
| (II) Compensi nelle società controllate e/o collegate | | | | | | | | |
| **Mario Amoroso** | Componente Comitati | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | 21.376 (1) | - | - | - | **32.064** | - | - |
| (II) Compensi nelle società controllate e/o collegate | | | - | - | - | | - | - |
| **Monica Vecchiati** | Consigliere | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | **1.950** | | |
| (II) Compensi nelle società controllate e/o collegate | | | | | | | | |
| **Emanuela Toro (***)** | Consigliere | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | **0** | | |
| (II) Compensi nelle società controllate e/o collegate | | | | | | | | |
| **Valentina Anguilla** | Consigliere | | **-** | - | - | | - | - |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | **0** | | |
| (II) Compensi nelle società controllate e/o collegate | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| **DIRIGENTI** | | | | | | | | |
| 1 | Responsabile Amministrativo Dirigente Preposto | - | | - | - | | - | - |

(*) La carica scade nella data in cui si terrà l'Assemblea che approverà il Bilancio al 31.12.2022.

(**) La retribuzione da lavoro dipendente del Consigliere Trebisonda è relativa al periodo decorrente dalla data della sua assunzione avvenuta il 1 aprile 2021.

(***) Nominata per cooptazione dal CdA del 30 marzo 2021 e poi confermata con delibera dell'assemblea degli azionisti il 31 maggio 2021.

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

# SINDACI

| *(Euro)* | | | | 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** |
| **SINDACI** | | | | | | | |
| **Antonio De Rinaldis** | Presidente Coll. Sindacale | 01/01/21-31/12/2021 | 2022 | | - | | - |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 25.651 | - | - | - |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | |
| **Maristella Romano** | Sind.effettivo | 01/01/21-31/12/21 | 2022 | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 17.101 | - | - | - |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | - | - | - |
| **Sandro Lucidi** | Sind.effettivo | 01/01/21-31/12/21 | 2022 | | - | | - |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 17.101 | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | |
| Pierpaolo Pagliarini | Sind. supplente | 01/01/21-30/11/21 (**) | 2022 | 0 | | | |
| Mazzotta | Sind. supplente | 01/01/21-31/12/21 | 2022 | 0 | - | | - |

| *(Euro)* | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Nome e cognome** | **Carica** | **Compensi per la partecipazione a comitati** | **Bonus e altri incentivi** | **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 | - | - | - | - | | - | - |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | - | - | - | | **25.651** | - | - |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | |
| **Maristella Romano** | Sind.effettivo | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | - | - | - | | **17.101** | - | - |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | - | - | - | - | | - | - |

# TABELLA 2: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

| COGNOME E NOME | CARICA | SOCIE-TA' PARTE-CIPATA | N.AZIONI POS-SEDUTE ALLA FINE DELL'ESER-CIZIO 2017 | N.AZIONI ACQUI-STATE | N.AZIONI VENDUTE | N.AZIONI POSSE-DUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2018 | PERCENTUALE DI POSSESSO ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Claudio Carnevale (a) | Presi-dente CdA | Acotel Group S.p.A. | 3.027.248 | - | - | 3.027.248 | 60,63% |
| Claudio Carnevale | Presi-dente CdA | AEM S.p.A. | 2.366 | - | - | 2.366 | 0,14% |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Sandro Lucidi** | Sind.ef-fettivo | - | - | - | - | | - | - |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | **17.101** | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | |
| Pierpaolo Pagliarini | Sind. sup-plente | | | | | **0** | | |
| Mazzotta | Sind. sup-plente | - | - | - | - | **0** | - | - |

(*) La carica scade nella data in cui si terrà l'Assemblea che approverà il Bilancio al 31.12.2022.
(**) È indicata la data di efficacia delle dimissioni.
(1) Compenso corrisposto per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza ex Legge 231/01.

I compensi sopra riportati indicano i compensi netti effettivamente corrisposti alla data del 24 marzo 2022 relativi alle competenze dell'anno 2021.

# TABELLA 2: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali(*)

| COGNOME E NOME | CARICA | SOCIETA' PARTECIPATA | N. AZIONI POSSE-DUTE SINO AL 31 dicembre 2021 | PERCENTUALE DI POS-SESSO ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2021 |
|---|---|---|---|---|
| Giovanni Casto (**) | Presidente CdA | Softlab S.p.A. | 8.518.074 | 63,046%(**) |

(*) 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 Group 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.