Softlab

Softlab S.p.A.

Sede legale in Roma, Piazzale Konrad Adenauer 3

Capitale sociale euro 3.512.831,14 interamente versato

N. iscrizione al Registro Imprese di Roma 06075181005

Codice fiscale-Partita iva 06075181005

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

2023

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 17 marzo 2023

Softlab

INDICE

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 7
C. Esperti indipendenti 8
D. Finalità obiettivi e durata della Politica di Remunerazione 8
E. Componenti fisse e variabili della remunerazione 9
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 11
J. Termini di maturazione dei diritti e sistemi di pagamento differito 11
K. Clausole per il mantenimento in portafoglio 11
L. Cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro 11
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
A. Prima parte. 12
B. Seconda parte. 16

Softlab

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 2023, è descritta nella Sezione I del presente documento ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2023.

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 17 marzo 2023.

Società o Softlab: Softlab S.p.A.

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

Softlab

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 2023, 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 2022, confermando allo stato l'unicità del criterio della componente fissa della remunerazione.

La Politica di Remunerazione descritta in questa relazione tiene conto degli esiti della votazione espressa dall'Assemblea degli Azionisti nel corso dell'assemblea del 28 aprile 2022, atteso che solamente lo 0,020% circa del capitale votante ha espresso votazione contraria e che quindi la sezione I della relazione dell'anno precedente è stata approvata con il 99,98% dei voti presenti in Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione, considerata anche la dimensione dell'Azienda, ha ritenuto opportuno attendere ulteriormente il consolidamento del trend economico positivo della Società e l'ulteriore definizione delle strategie espansive dalla stessa delineate nel proprio business plan per poter meglio individuare gli specifici obiettivi cui ancorare la componente variabile della remunerazione.

In questo contesto, per le suesposte ragioni, la Politica di Remunerazione proposta è anche per questo anno di breve termine applicandosi esclusivamente all'anno 2023.

***

La Relazione è articolata in due Sezioni.

La Sezione I ha l'obiettivo di illustrare la Politica di Remunerazione della Società per l'anno 2023 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 2022.

La Sezione II fornisce, anche in formato tabellare, le informazioni analitiche sulla remunerazione degli Amministratori, del Collegio Sindacale, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche corrisposta nell'esercizio 2022 e ne evidenzia la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa al 2022,

illustrando analiticamente i compensi corrisposti ai soggetti sopra indicati nell'esercizio 2022 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 2022.

Softlab

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 2023 è stata esaminata, su proposta del Comitato nomine e remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 17 marzo 2023. Successivamente alla sua approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti, la Funzione HR della Società ne 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 stata modificata nel corso del 2022. Essa risale al 30 luglio 2020, data in cui il Consiglio di Amministrazione ha nominato, 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 stati confermati e precisati dal Regolamento sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione della Società adottato il 24 marzo 2023 in linea con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance. I suddetti compiti/poteri consistono in:

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*.

La Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella stesura e determinazione della Politica di Remunerazione. In particolare, la Società ha ritenuto – a fronte dell'incremento di circa l'11,7% della retribuzione media annua dei propri dipendenti dal 2021 al 2022, dovuta anche al naturale turnover tipico in società con business e competenze analoghi a quelli di Softlab – di non incrementare la retribuzione del CEO (né tanto meno quella degli amministratori esecutivi).

Nel 2021 il rapporto fra la remunerazione totale per il 2021 dell'Amministratore Delegato rispetto alla retribuzione media dei dipendenti a livello complessivo è stata pari a 9,5:1; nel 2022 è diminuito a 8,5:1.

Nel valutare la retribuzione degli amministratori esecutivi e il suddetto incremento della retribuzione media lorda dei dipendenti, la Società ha ritenuto di non dover incrementare le retribuzioni degli amministratori esecutivi preferendo, in questa fase del business della Società, puntare sull'incremento della RAL offerta ai propri dipendenti e da proporre ai candidati ritenendo la proposta economica una delle principali leve per mantenere ed attrarre risorse specializzate e competenti.

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, per le ragioni esposte in premessa, proporre l'inserimento di una componente variabile nella politica di remunerazione degli amministratori.

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 2023.

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.

Il Consiglio di Amministrazione, nel predisporre ed approvare la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2023, 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 2022, confermando allo stato l'unicità del criterio della componente fissa della remunerazione.

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 oggetto di modifica dal 30 luglio 2020 in avanti. Esso è stato confermato nella sezione I della Politica della remunerazione del 2022 e viene confermato e riportato anche nella presente politica di remunerazione per l'anno 2023.

Non sono previste componenti variabili della remunerazione.

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.

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 2022 approvata dall'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2022 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 2023 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.

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 2023, 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 2022 rispetto alle previsioni del Business Plan, la Società non può non tener conto che la propria attività di business è tuttora in fase di sviluppo e consolidamento e che la stessa si svolge in un contesto di persistente incertezza cui è soggetta l'economia nazionale e mondiale determinata dalla particolare 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 in attesa della migliore definizione degli stessi.

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 28 aprile 2022.

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 2023 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 2022 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 2022 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 2022, le voci che hanno composto 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 2022 piani di incentivazione basati su azioni né altri benefici monetari, (iii) la Società non ha nominato Direttori Generali.

Consiglio di Amministrazione

(i) Per quanto riguarda il Consiglio di Amministrazione nel corso del 2022, in conformità a quanto previsto dalla Politica per la remunerazione del 2022, approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2022:

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 l'Amministratore delegato Ing. Daniele Lembo e l'Amministratore esecutivo ing. Caterina Trebisonda sono entrambi anche dipendenti della Società percependo al riguardo specifica remunerazione 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 2022, per quanto riguarda il Collegio Sindacale, sono stati percepiti i seguenti emolumenti, in conformità alla Politica per la remunerazione del 2022, approvata dall'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2022:

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 2022, si segnala che vi è stata con effetto dal 22 febbraio 2022 la sostituzione del Dirigente Preposto. Il Dirigente Preposto in carica sino alla data del 21 febbraio 2022 ha percepito una retribuzione pari a Euro 9.979,84 per il periodo ricompreso tra il 1 gennaio 2022 ed il 21 febbraio 2022. Il Dirigente Preposto in carica dal 22 febbraio 2022 ha percepito una retribuzione pari a Euro 48.353,47 per il periodo ricompreso tra il 22 febbraio 2022 ed il 31 dicembre 2022.

Deroghe

L'Emittente non ha applicato deroghe alla politica di remunerazione 2022.

Variazioni compensi

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 2021 con quelli dell'anno 2022

Softlab

TABELLA VARIAZIONE COMPENSI

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE			
NOMINATIVO	**CARICA**	**IN CARICA DAL**	**VARIAZIONE DELLA RETRIBUZIONE**
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	0 %
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	0%

Collegio Sindacale			
NOMINATIVO	**CARICA**	**IN CARICA DAL**	**VARIAZIONE DELLA RETRIBUZIONE**
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 2021 - 2022
Ebitda (Softlab Spa - consolidato)	+ 2 % (**)

(**) Il confronto è fatto tra il valore dell'Ebitda del consolidato al 31.12.2022 e lo stesso valore al 31.12.2021.

Remunerazione media lorda dei dipendenti	
Parametro	Variazioni percentuali anno 2021 - 2022
Remunerazione media lorda dei dipendenti	12,3% (**)
La variazione qui indicata è calcolata raffrontando i dati della retribuzione media annua lorda del 2022 con la retribuzione media annua lorda del 2021.	

B. Seconda parte.

Coerentemente con quanto indicato nella Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti il 28 aprile 2022, 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.

Softlab

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 2022.**

AMMINISTRATORI - DIRIGENTI

Softlab

				(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**	**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	01/01/22-31/12/22	27.04.2023											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	100.000	-	-	-	-	-	**110.000**	-	-
(II) Compensi nelle società controllate e/o collegate					-		-	-	-	-	-		-	-
Daniele Lembo	Amministratore delegato	01/01/22-31/12/22	27.04.2023											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	100.000	120.900	-	-	-	-	**230.900**	-	-
(II) Compensi nelle società controllate e/o collegate														
Caterina Trebisonda	Consigliere delegato	01/01/22-31/12/22	27.04.2023											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000		20.000	67.655					**97.655**		
(II) Compensi nelle società controllate e/o collegate														
Francesco Ponzi Provenzano	Presidente Comitati	01/01/22-31/12/22	27.04.2023											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000				20.000 #				**30.000**		
(II) Compensi nelle società controllate e/o collegate														
Mario Amoroso	Componente Comitati	01/01/22-31/12/22	27.04.2023											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	20.000 #	-	-	-	**29.999**	-	-
(II) Compensi nelle società controllate e/o collegate					-	-	-		-	-	-		-	-
Emanuela Toro	Consigliere	01/01/22-31/12/22	27.04.2023											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000								**10.000**		
(II) Compensi nelle società controllate e/o collegate														
Valentina Anguilla	Consigliere	01/01/22-31/12/22	27.04.2023		-		-		-	-	-		-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000								**10.000**		
(II) Compensi nelle società controllate e/o collegate														
DIRIGENTI														
1	Responsabile Amministrativo Dirigente Preposto	01/01/22-21/02/2022	cessato il 21.02.2022	-	-		9.980	-		-	-		-	-
1	Responsabile Amministrativo Dirigente Preposto	22/02/22-31/12/2022	a tempo indeterminato	-	-		48.353	-		-	-		-	-

(*) Le retribuzioni da lavoratore dipendente sono indicate al lordo.

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

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

Softlab

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**	**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	01/01/22-31/12/2022	27.04.2023		-		-	-	-	-	-		-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				24.960	-	-	-	-	-	-		**24.960**	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate														
Maristella Romano	Sind.effettivo	01/01/22-31/12/2022	27.04.2023											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.640	-	-	-	-	-	-		**16.640**	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-		-	-
Sandro Lucidi	Sind.effettivo	01/01/22-31/12/2022	27.04.2023		-		-	-	-	-	-		-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.640								**16.640**		
(II) Compensi da controllate e collegate														
Angelo Mongiò	Sind. supplente	28.04.2022-31/12/2022	27.04.2023	-								-		
Pierpaolo Pagliarini	Sindaco Supplente	dimessosi il 30.11.2021		-										
Mazzotta	Sind. supplente	01/01/22-31/12/2022	27.04.2023	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-

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

Softlab

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

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N.AZIONI POSSEDUTE SINO AL 31 dicembre 2021	PERCENTUALE DI POSSESSO 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..