



DEA CAPITAL S.P.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE RIFERITA ALL'ANNO 2017

**ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, in conformità all'art. 84-quater
del Regolamento Emittenti e all'art. 6 del Codice di Autodisciplina**

INTRODUZIONE

La presente Relazione sulla Remunerazione (la "**Relazione**") è stata redatta in ossequio all'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato (il "**Testo Unico della Finanza**") e all'art. 84-quater del Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il "**Regolamento Emittenti**"), nonché in conformità alle raccomandazioni di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il "**Codice di Autodisciplina**").

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2018 è suddivisa nelle seguenti Sezioni:

- I. Sezione I, denominata "Politica sulla Remunerazione", con la quale viene illustrata la politica di DeA Capital S.p.A. ("**DeA Capital**" o la "**Società**" o l' "**Emittente**") in materia di remunerazione:
 - (a) dei membri del consiglio di amministrazione, suddivisi fra amministratori investiti di particolari cariche (inclusi gli amministratori esecutivi) e amministratori non esecutivi di DeA Capital;
 - (b) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di DeA Capital (come *infra* definiti).

Sono altresì rappresentate le procedure utilizzate dalla Società per l'adozione e l'attuazione di tale politica e i soggetti coinvolti nell'adozione e attuazione della politica medesima ai sensi dell'art. 123-ter, terzo comma, del Testo Unico della Finanza.

- II. Sezione II, denominata "Compensi 2017", nella quale sono rappresentate, ai sensi dell'art. 123-ter, quarto comma, del Testo Unico della Finanza, le singole voci che compongono la remunerazione dei componenti del consiglio di amministrazione, del collegio sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e sono analiticamente illustrati i compensi ad essi corrisposti con riferimento all'esercizio 2017, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di cessazione del rapporto di lavoro o di risoluzione del rapporto di lavoro, da DeA Capital e dalle società da quest'ultima controllate, nonché dalle società collegate.

La presente Relazione, inoltre, riporta in apposite tabelle (i) i compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dalla Società, da società controllate da DeA Capital e da società collegate; (ii) ai sensi dell'art. 84-quater, quarto comma del Regolamento Emittenti, i dati relativi alle partecipazioni detenute dai componenti del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, nella Società e in società da quest'ultima controllate; (iii) eventuali *stock option* assegnate agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (iii) i piani di incentivazione a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Ai sensi dello statuto sociale e di legge, gli amministratori durano in carica sino a un massimo di tre esercizi; il mandato dell'attuale consiglio di amministrazione nominato dall'assemblea del 21 aprile 2016 termina alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018.

Quanto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche si precisa che l'individuazione di tale categoria di soggetti è effettuata in conformità alla definizione contenuta nel Regolamento adottato con delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato, in materia di operazioni con parti correlate (il "Regolamento OPC"). In particolare, ai fini della presente Relazione, per "Dirigenti con Responsabilità Strategiche" si intendono i soggetti, diversi dagli amministratori e dai sindaci, che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione fornita in proposito nell'Allegato 1 al Regolamento OPC, come individuati dall'amministratore delegato della Società. Attualmente i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono *Chief Financial Officer* e Direttore *Investor Relations* di DeA Capital Manolo Santilli e il Direttore Strategie e Sviluppo di DeA Capital Pier Luigi Rossi.

Come previsto dal Regolamento OPC e dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società in data 11 novembre 2010 e come successivamente modificata, e disponibile sul sito internet della Società (www.deacapital.com, sezione "*Corporate Governance*") (la "**Procedura OPC**"), l'adozione da parte di DeA Capital della Politica di Remunerazione, nonché la votazione dell'assemblea di DeA Capital in merito alla stessa Politica di Remunerazione, su proposta del consiglio di amministrazione e previo coinvolgimento del comitato per la remunerazione e nomine della Società, ai sensi dell'art. 3.2(b) della Procedura OPC, esonera la Società dall'applicazione delle disposizioni di cui alla stessa procedura con riferimento alle deliberazioni del consiglio di amministrazione in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche - diverse dalle deliberazioni assunte dal consiglio di amministrazione nei limiti dell'importo complessivo preventivamente stabilito dall'assemblea ex art. 2389 cod. civ. - nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

SEZIONE I

"POLITICA SULLA REMUNERAZIONE"

1. PREMESSA	6
2. PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	6
2.1 Processo per la predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione	6
2.2 Rapporti tra la Politica di Remunerazione e la politica di gestione del rischio adottata dalla Società	6
2.3 Criteri per la definizione della Politica di Remunerazione.....	6
2.4 La <i>governance</i> della Società e la Politica di Remunerazione	7
3. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	9
4. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	10
4.1 Componente fissa	10
4.2 Componente variabile di breve periodo.....	10
4.3 Componente variabile a lungo termine.....	11
4.4 <i>Benefit</i> e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	13
4.5 Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	13
5. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI.....	13
5.1 La remunerazione degli amministratori	14
5.2 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche	14
5.3 La remunerazione degli amministratori non esecutivi	14
6. LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	15

1. PREMESSA

- 1.1. Il presente documento illustra la politica di DeA Capital in materia di remunerazione ed incentivazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (la **"Politica di Remunerazione"**).
- 1.2. La Politica di Remunerazione è predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, in conformità all'art. 84-quater e all'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti, alle raccomandazioni dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, nonché ai fini dell'art. 3.2(b) della Procedura relativa alle Operazioni Parti Correlati della Società (**"Procedura OPC"**).
- 1.3. La presente Politica di Remunerazione è stata approvata dal consiglio di amministrazione della Società - su proposta del comitato per la remunerazione - in data 9 novembre 2011 e, successivamente, è stata oggetto di revisione e aggiornamento annuale. La presente Politica di Remunerazione non presenta variazioni rispetto alla politica di remunerazione sottoposta al voto consultivo dell'assemblea nel corso del precedente esercizio, posto che rispetto alla versione dell'anno precedente non sono intervenute, nel periodo, modifiche legislative o nuove raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e poiché si ritiene che la politica di remunerazione di DeA Capital sia in ogni caso adeguata e coerente alla struttura della Società.

2. PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

2.1 Processo per la predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione è: (i) approvata dal consiglio di amministrazione della Società su proposta del comitato per la remunerazione e le nomine; e (ii) sottoposta annualmente dal consiglio di amministrazione al voto consultivo dell'assemblea.

La Politica di Remunerazione, approvata dalla Società nei termini poc'anzi indicati, è stata predisposta da DeA Capital senza il coinvolgimento di esperti indipendenti.

2.2 Rapporti tra la Politica di Remunerazione e la politica di gestione del rischio adottata dalla Società

La Società cura che la definizione della componente variabile della remunerazione dei propri amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche avvenga nel rispetto della definizione di obiettivi di *performance* sostenibili.

2.3 Criteri per la definizione della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione della Società è stata definita da DeA Capital senza far riferimento a politiche retributive adottate da altre società, bensì in continuità con gli esercizi precedenti, sulla base dei principi da tempo seguiti dalla Società nella individuazione e definizione della retribuzione di amministratori, sindaci e principali dirigenti, in quanto già sostanzialmente conformi alle raccomandazioni formulate in materia dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina.

2.4 La *governance* della Società e la Politica di Remunerazione

2.4.1 DeA Capital ha adottato un modello di *governance* atto a garantire trasparenza, coerenza a livello del gruppo di società ad essa facente capo (il "**Gruppo**") e un adeguato controllo in relazione alla politica retributiva e alla sua attuazione.

2.4.2 Il consiglio di amministrazione è competente, oltre che per l'approvazione della Politica di Remunerazione e la sua presentazione all'assemblea, anche per:

- (i) la ripartizione del compenso complessivo stabilito per gli amministratori dall'assemblea, ai sensi dell'art. 2389, co. 1, cod. civ., ove non vi abbia provveduto la stessa;
- (ii) la determinazione della retribuzione spettante all'amministratore delegato e agli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, co. 3, cod. civ., previa proposta del comitato per la remunerazione e le nomine;
- (iii) la determinazione della remunerazione su base annua, degli incentivi su base annua e a lungo termine, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, previa proposta del comitato per la remunerazione e le nomine;
- (iv) l'esame dei piani di incentivazione da sottoporre all'approvazione dell'assemblea;
- (v) la costituzione, al proprio interno, del comitato per la remunerazione e le nomine, nonché la definizione delle relative competenze, in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Alcune delle attribuzioni sopra indicate potranno essere oggetto di delega da parte del consiglio di amministrazione all'amministratore delegato ove consentito dalla normativa e dallo statuto e compatibilmente con le competenze degli organismi interni.

2.4.3 Il comitato per la remunerazione e le nomine - istituito all'interno del consiglio di amministrazione - è investito delle seguenti funzioni in tema di remunerazione:

- (i) formula raccomandazioni generali al consiglio di amministrazione in relazione alla remunerazione degli amministratori, vigilando sulle procedure, sulle politiche e sugli obiettivi remunerativi della Società in generale;

- (ii) valuta, con periodicità almeno annuale, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (iii) formula proposte per la remunerazione dell'amministratore delegato e degli altri amministratori che rivestono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio di amministrazione e verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi;
- (iv) in collaborazione con il Presidente del consiglio di amministrazione, valuta e approva gli obiettivi e i criteri di valutazione relativi alla remunerazione dell'amministratore delegato e degli altri amministratori che rivestono particolari cariche;
- (v) valuta periodicamente i criteri di valutazione adottati per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, vigila sulla loro applicazione e verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi, sulla base delle informazioni fornite dall'amministratore delegato, e formula al consiglio di amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- (vi) esamina e formula, su raccomandazione dell'amministratore delegato, proposte al consiglio di amministrazione per l'approvazione della remunerazione base annua, degli incentivi su base annuale e a lungo termine, e dei compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (vii) formula al consiglio di amministrazione raccomandazioni in relazione (a) all'utilizzo delle stock option e degli altri sistemi di incentivazione e (b) a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione, sottoponendo in particolare proposte al consiglio di amministrazione in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno (*stock option plans*, altri piani a base azionaria);
- (viii) vigila sull'utilizzo, l'evoluzione e l'applicazione dei sistemi di incentivazione, dei piani di stock-option, e degli altri piani a lungo termine di volta in volta predisposti dalla Società, sulle modalità di selezione dei partecipanti, sulla individuazione degli obiettivi e la determinazione dei premi così come meglio descritti nei rispettivi piani;
- (ix) verifica il raggiungimento dei risultati previsti dai diversi piani di incentivazione annuali e a lungo termine e approva la liquidazione di incentivi;
- (x) riesamina e formula raccomandazioni al consiglio di amministrazione per l'approvazione di livelli remunerativi adeguati in favore dei membri indipendenti del consiglio di amministrazione;

- (xi) esprime un preventivo parere motivato sull'interesse della Società al compimento di operazioni con parti correlate aventi ad oggetto l'assegnazione o l'incremento di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, ad un componente di un organo di amministrazione o controllo o a un dirigente con responsabilità strategiche, ai sensi della Procedura OPC, nonché sulla convenienza e sulla correttezza sostanziale delle relative condizioni;
- (xii) su richiesta del *management*, si rende disponibile a discutere su questioni concernenti la remunerazione.

2.4.4 Nello svolgimento delle sue funzioni, il comitato per la remunerazione e le nomine può accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può, inoltre, avvalersi di consulenti esterni, purché non sussistano situazioni di conflitto d'interessi che ne possano compromettere l'indipendenza.

2.4.5 Il comitato per la remunerazione e le nomine è dotato di un proprio regolamento approvato dal consiglio di amministrazione. Il comitato è presieduto da un presidente a cui competono il coordinamento e la programmazione dell'attività del comitato, la convocazione - a cadenza almeno annuale - delle relative riunioni, la guida nello svolgimento delle stesse e la presentazione in consiglio di amministrazione delle proposte, dei pareri, delle raccomandazioni e in generale delle risultanze dei lavori del comitato. Il comitato è regolarmente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi membri, anche a mezzo di teleconferenza o videoconferenza, e le delibere sono adottate a maggioranza dei membri presenti; in caso di parità prevale il voto del Presidente. Alle riunioni del comitato può partecipare il presidente del collegio sindacale o altro sindaco da questi designato; inoltre possono comunque partecipare alle riunioni anche gli altri sindaci.

2.4.6 Nessun amministratore può partecipare alle riunioni del comitato per la remunerazione e le nomine in cui vengano formulate ed esaminate le proposte al consiglio di amministrazione relative alla propria remunerazione.

2.4.7 Alla data della presente Politica di Remunerazione, il comitato per la remunerazione e le nomine è composto da tre amministratori indipendenti nelle persone di: Elena Vasco, con funzioni di presidente, Francesca Golfetto e Severino Salvemini con esperienza in materia contabile e finanziaria ritenuta adeguata dal consiglio di amministrazione al momento della loro nomina.

3. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

3.1 La Politica di Remunerazione è volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo, nonché a incentivare la permanenza di tali risorse. Inoltre, nell'ottica di accrescere il valore della Società in maniera sostenibile, la Politica di Remunerazione si prefigge di allineare gli interessi del *management* con quelli di medio-lungo periodo degli azionisti.

3.2 Allo scopo di raggiungere gli obiettivi sopra indicati, la Politica di Remunerazione è definita sulla base dei seguenti principi:

- **sostenibilità:** nella definizione della remunerazione, in particolare attraverso i piani di incentivazione, la Società deve contribuire alla sostenibilità del Gruppo, cercando di allineare gli obiettivi individuali a quelli di DeA Capital. La retribuzione è pertanto direttamente connessa sia alle *performance* individuali sia alla creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e, quindi, per i suoi azionisti. Al tempo stesso, il *pay mix* è bilanciato in maniera tale da evitare disequilibri rispetto alla *performance* sostenibile e ai profili di rischio;
- **corretta integrazione di diverse componenti della remunerazione:** la Società ricerca il miglior equilibrio tra diverse forme di remunerazione, *in primis*, tra componente fissa e variabile, ma tenendo anche conto di *benefit* ed elementi non monetari (quali i percorsi di sviluppo della carriera). In questo modo, la remunerazione presenta un grado di flessibilità tale da permettere di meglio allineare nel tempo il livello retributivo con le *performance*;
- **monitoraggio continuo delle prassi e tendenze di mercato:** l'osservazione delle prassi e tendenze del mercato permette alla Società sia di attrarre sia di mantenere risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, attraverso la definizione di livelli retributivi competitivi e la garanzia di equità interna e trasparenza;
- **compliance:** la Società si ispira alle *best practice* in materia di remunerazione, a partire dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, e si attiene alle prescrizioni del Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. per il mantenimento della qualifica "STAR".

4. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

Il sistema di remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di DeA Capital è composto da una componente fissa ed una variabile, descritte con maggior dettaglio nel presente capitolo 4.

4.1 Componente fissa

La componente fissa della remunerazione è stabilita al momento dell'assunzione ed è principalmente correlata: (i) alla specializzazione professionale; (ii) al ruolo organizzativo ricoperto e (iii) alle responsabilità.

4.2 Componente variabile di breve periodo

4.2.1 La remunerazione variabile è direttamente correlata alla *performance*, con ciò intendendosi sia la *performance* individuale sia i risultati della Società e di Gruppo.

- 4.2.2 La Società, in particolare, si avvale di un sistema di retribuzione variabile di breve periodo, denominato *Management by Objectives* (MBO), che premia - attraverso il riconoscimento di una remunerazione variabile - il raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*. Tali obiettivi sono determinati dai competenti organi, con l'ausilio della funzione risorse umane, impiegando specifici parametri, tra cui ad esempio: (i) il *Net Asset Value* (NAV) opportunamente rettificato; oppure (ii) indicatori economici quali l'EBITDA; o ancora (iii) indicatori di *business*. Nell'individuare gli specifici obiettivi di *performance* e i relativi parametri, si tiene conto dell'esigenza di garantire: (a) *target* precisi, chiari e obiettivamente misurabili; e (b) il coordinamento con gli obiettivi della Società e di Gruppo.
- 4.2.3 Gli obiettivi sono determinati dall'amministratore delegato e vengono comunicati a ciascun interessato dalla funzione risorse umane. La funzione risorse umane (con l'aiuto di altre funzioni interne, tra cui l'amministrazione) accerta se siano stati raggiunti gli obiettivi assegnati, comunicandone l'esito a ciascun interessato.
- 4.2.4 La Società potrà prevedere limiti massimi per le componenti variabili, sia di breve che di lungo periodo ⁽¹⁾ e potrà valutare l'opportunità di adottare meccanismi di pagamento differito di tutta o parte della componente variabile ⁽²⁾. Potranno altresì essere stabiliti diversi livelli di remunerazione variabile da erogare in ragione dell'effettivo raggiungimento dei diversi livelli di *performance* predeterminati.
- 4.2.5 La Società potrà prevedere delle clausole contrattuali che le consentano di chiedere la restituzione delle componenti variabili della remunerazione (o di trattenere somme oggetto di differimento) qualora tali componenti siano stati determinati sulla base di dati che in seguito si siano rilevati manifestamente errati (*claw-back*) ⁽³⁾.

4.3 Componente variabile a lungo termine

- 4.3.1 La componente variabile della remunerazione è altresì orientata al perseguimento di interessi della Società di lungo periodo, in modo da: (i) focalizzare l'attenzione dei beneficiari verso fattori di interesse strategico; (ii) favorirne la fidelizzazione; (iii) allineare la remunerazione alla creazione di valore, nel medio-lungo termine, per gli azionisti; e (iv) garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo.

⁽¹⁾ NOTA: l'art. 6.C.1.b del Codice di Autodisciplina raccomanda che "siano previsti limiti massimi per le componenti variabili" (i quali "comunque non vanno necessariamente intesi come predeterminazione di cap espressi in valori assoluti").

⁽²⁾ NOTA: l'art. 6.C.1.e del Codice di Autodisciplina raccomanda che "la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione sia differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione e che la misura di tale porzione, così come la durata del differimento, siano coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e i connessi profili di rischio".

⁽³⁾ NOTA: l'art. 6 del Codice di Autodisciplina raccomanda che "sono previste intese contrattuali che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento) determinate sulla base di dati che si siano rilevati manifestamente errati".

4.3.2 Gli incentivi a lungo termine (c.d. *LTI*) possono essere classificati in: (i) piani di compensi basati su strumenti finanziari; oppure, (ii) piani di investimento nel capitale della Società.

4.3.3 Quanto alla prima modalità, la Società può approvare:

- (i) piani c.d. di *option grant*, che prevedono l'attribuzione di diritti di opzione per il successivo acquisto di azioni DeA Capital con regolamento per consegna fisica (c.d. *stock option*) o per contanti sulla base di un differenziale (c.d. *stock appreciation right*);
- (ii) piani c.d. di *stock grant*, basati sull'attribuzione diretta di azioni DeA Capital;
- (iii) piani di compensi che non prevedono la consegna di strumenti finanziari ma si risolvono nel pagamento di un differenziale basato sulla variazione delle quotazioni delle azioni DeA Capital (è il caso delle c.d. *phantom stock option*).

Beneficiari di tali piani possono essere dipendenti o amministratori di DeA Capital oppure di sue controllate o della controllante De Agostini S.p.A., purché coinvolti nella gestione di DeA Capital o del Gruppo.

Quanto ai piani *option grant* o *stock grant*, l'esercizio delle opzioni assegnate o la conversione in azioni dei diritti assegnati è condizionato al decorso di un *vesting period* adeguato (preferibilmente non inferiore a tre anni), tenuto conto ad esempio degli obiettivi del singolo piano e, per quanto concerne gli amministratori, della durata del loro mandato, nonché al conseguimento di specifici obiettivi di *performance* (tra cui, ad esempio, il *Net Asset Value* (NAV) opportunamente rettificato e il *Total Shareholder Return*) in stretta correlazione con i *target* di medio-lungo periodo della Società e/o del titolo. Tali obiettivi sono definiti facendo riferimento a parametri che, a giudizio degli organi competenti, possono meglio rappresentare la creazione di valore da parte di DeA Capital, tenuto conto, ad esempio, del tipo di *business* e attività da essa svolto. I piani attualmente in essere prevedono inoltre che una quota delle azioni assegnate ai, o acquistate dai, beneficiari sia mantenuta dai medesimi per un periodo di tempo prestabilito (*i.e.*, fino alla scadenza del loro mandato per quanto concerne gli amministratori, e per un periodo di due anni per quanto concerne gli altri beneficiari).

Per i piani che non prevedono assegnazione o acquisto di azioni, bensì l'erogazione di premi in denaro (e.g. *phantom stock option*), la Società potrà valutare l'opportunità di adottare meccanismi di *share retention* (ad esempio, prevedendo che una quota dei premi assegnati sia reinvestita dal beneficiario in azioni della Società che devono essere mantenute sino al termine dell'incarico) ⁽⁴⁾.

L'assegnazione dei diritti di opzione o delle azioni, così come il riconoscimento di differenziali in danaro, è frutto essenzialmente della valutazione dei seguenti elementi: (i) la capacità del singolo beneficiario di contribuire allo sviluppo della Società; (ii) la competenza professionale e il ruolo ricoperto nell'organigramma aziendale; (iii) il livello dei compensi complessivamente percepiti; e (iv) le esigenze di fidelizzazione. La gestione dei piani è assegnata a funzioni aziendali della Società.

4.3.4 La seconda tipologia di incentivi a lungo termine è invece rappresentata da piani di investimento basati sull'offerta in sottoscrizione, a titolo oneroso, di strumenti finanziari (ad esempio *warrant*) che conferiscono il diritto di sottoscrivere azioni di DeA Capital. In virtù di tali piani l'incentivo a perseguire gli obiettivi di medio-lungo periodo della Società risulta rafforzato, essendo richiesto ai beneficiari di effettuare un vero e proprio investimento nella Società mediante la sottoscrizione degli strumenti finanziari e, soprattutto, il correlato pagamento di un corrispettivo. Inoltre, in coerenza con la loro funzione incentivante, tali piani prevedono che il diritto ad acquistare azioni di DeA Capital sia condizionato ad un adeguato *vesting period* (preferibilmente non inferiore a tre anni), nonché al raggiungimento di obiettivi di *performance* definiti impiegando idonei parametri (quali, ad esempio, il prezzo ufficiale delle azioni di DeA Capital). Anche in questo caso i beneficiari dei piani possono essere sia dipendenti sia amministratori di DeA Capital oppure di sue controllate o della controllante De Agostini S.p.A., purché coinvolti nella gestione di DeA Capital o del Gruppo e possono essere previsti meccanismi di *retention* come illustrato al paragrafo precedente.

4.4 **Benefit e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

Con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata alle migliori pratiche adottate a livello nazionale, il pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti della Società e anche degli altri dirigenti viene completato da *benefits* non monetari (quali ad esempio l'auto aziendale, il telefono e forme di assicurazione sanitaria integrativa).

4.5 **Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

Per tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti della Società sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento e dalla normativa applicabile, i quali stabiliscono altresì i limiti quantitativi. Non sono previste indennità per gli amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che non siano anche dipendenti di DeA Capital oppure di sue controllate o della controllante De Agostini S.p.A..

La Società potrà pattuire trattamenti speciali connessi alla cessazione della carica o dell'impiego con i propri amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove ciò sia ritenuto opportuno al fine di attrarre adeguate risorse professionali ovvero nell'ambito degli accordi di investimento stipulati nell'esercizio della propria attività caratteristica.

5. **LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI**

(4) NOTA: l'art. 6 del Codice di Autodisciplina raccomanda l'uso di meccanismi di *retention* ("gli amministratori mantengono sino al termine del mandato una quota delle azioni assegnate o acquistate").

5.1 **La remunerazione degli amministratori**

Ai sensi di legge e di statuto, agli amministratori spetta l'indennità stabilita di norma dall'assemblea all'atto della nomina.

5.2 **La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche**

5.2.1 La remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche è definita dal consiglio a norma dell'art. 2389, comma 3, del codice civile, su proposta del comitato per la remunerazione e le nomine e previo parere del collegio sindacale.

5.2.2 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche potrà essere costituita da due componenti (i) una componente fissa annua, che tenga conto delle particolari cariche ricoperte dagli amministratori; e (ii) nel caso di amministratori cui sono delegate specifiche funzioni, una componente variabile di medio-lungo termine, che rappresenti una parte significativa della remunerazione complessivamente riconosciuta a tali amministratori (più in particolare, tali amministratori potranno essere destinatari dei piani di incentivazione di medio-lungo periodo approvati da DeA Capital). La componente fissa complessivamente corrisposta agli amministratori investiti di particolari cariche dal Gruppo dovrebbe essere in ogni caso sufficiente a remunerare la prestazione degli amministratori nel caso in cui la componente variabile non sia erogabile in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* predeterminati, in conformità alle disposizioni del Codice di Autodisciplina ⁽⁵⁾.

5.3 **La remunerazione degli amministratori non esecutivi**

5.3.1 La remunerazione degli amministratori non esecutivi è di norma determinata dall'assemblea all'atto della nomina ed in misura fissa. È altresì possibile che il consiglio di amministrazione, nell'ambito della ripartizione della remunerazione definita dall'assemblea ex art. 2389, co. 1, cod. civ. stabilisca un compenso aggiuntivo tenuto conto dell'impegno richiesto a ciascun amministratore non esecutivo, in particolare della partecipazione ad uno o più comitati.

5.3.2 La remunerazione degli amministratori non esecutivi, non può essere legata ai risultati economici di DeA Capital (se non per una parte non significativa). Più precisamente tali amministratori non sono beneficiari dei piani di incentivazione approvati dalla Società, salvo motivata decisione dell'assemblea ⁽⁶⁾.

(5) NOTA: l'art. 6 del Codice di Autodisciplina raccomanda che la componente fissa sia sufficiente a remunerare la prestazione degli amministratori nel caso in cui la componente variabile non sia erogabile a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal consiglio di amministrazione.

(6) NOTA: l'art. 6 del Codice di Autodisciplina raccomanda che la remunerazione degli amministratori non esecutivi non sia legata ai risultati economici dell'emittente (se non per una parte non significativa) e che gli amministratori non esecutivi non siano beneficiari dei piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'assemblea dei soci.

6. LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti della Società si compone di tutti gli elementi sopra indicati, in particolare di: (i) una remunerazione fissa annua lorda (c.d. RAL); (ii) una componente variabile (MBO); e (iii) una componente variabile di medio-lungo periodo (LTI), che si sostanzia nella partecipazione ai piani di incentivazione approvati da DeA Capital.

La remunerazione legata ai risultati economici conseguiti dalla Società, nonché al raggiungimento di obiettivi individuali di *performance* preventivamente individuati (i.e. MBO), rappresenta una significativa parte della remunerazione complessiva, ma non superiore di norma al 50% della retribuzione annua lorda.

* * *

È possibile attribuire a singoli dirigenti e amministratori investiti di particolari cariche *bonus* discrezionali legati a obiettivi e risultati di performance in relazione a specifiche operazioni e/o progetti aventi caratteristiche di eccezionalità in termini di rilevanza strategica ed effetti sui risultati della Società e/o del Gruppo.

SEZIONE II

"COMPENSI 2017"



Parte A

La Parte A della Sezione II della Relazione fornisce la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, rispettivamente, degli amministratori, dei sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di DeA Capital, ivi inclusi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

A.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nell'esercizio 2017 a ciascun componente del consiglio di amministrazione è stato corrisposto un compenso fisso annuo lordo pari a Euro 30.000, come deliberato dall'assemblea del 21 aprile 2016 che ha nominato gli organi sociali.

Alla data della presente Relazione, il consiglio di amministrazione in carica è composto da due amministratori esecutivi e nove amministratori non esecutivi, di cui cinque indipendenti.

All'interno del consiglio ricoprono la carica di amministratore esecutivo Lorenzo Pellicoli, Presidente del consiglio di amministrazione, nonché Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, e Paolo Ceretti, amministratore delegato della Società. Nessuno dei due amministratori è membro di alcun comitato costituito in seno al consiglio di amministrazione. Lorenzo Pellicoli e Paolo Ceretti ricoprono altresì le cariche, rispettivamente, di amministratore delegato e direttore generale della controllante De Agostini S.p.A., per lo svolgimento delle quali sono dalla stessa remunerati.

Nel corso dell'esercizio 2017, Paolo Ceretti risulta beneficiario di cinque piani di incentivazione basati su strumenti finanziari dell'Emittente (*i.e.* un piano di *stock option* e quattro piani di *performance share*).

Alla data della presente Relazione, all'interno del consiglio ricoprono la carica di amministratori non esecutivi: Carlo Ferrari Ardicini, Lino Benassi, Marco Boroli, Donatella Busso (indipendente) Marco Drago, Francesca Golfetto (indipendente), Severino Salvemini (indipendente), Daniela Toscani (indipendente) e Elena Vasco (indipendente).

La remunerazione degli amministratori non esecutivi non è correlata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente né essi sono beneficiari di piani di incentivazione a base azionaria.

Alla data della presente Relazione, il comitato controllo e rischi è composto dagli amministratori indipendenti Severino Salvemini, Donatella Busso e Daniela Toscani e il comitato per la remunerazione e le nomine dagli amministratori indipendenti Elena Vasco, Severino Salvemini e Francesca Golfetto.

Gli amministratori che, nel corso dell'esercizio 2017, sono stati membri del comitato controllo e rischi e/o del comitato per la remunerazione e le nomine hanno percepito un compenso aggiuntivo commisurato al maggior impegno loro richiesto in virtù di tale carica.

Gli amministratori che ricoprono cariche in altre società del gruppo facente capo all'Emittente hanno ricevuto remunerazioni ulteriori per la carica ricoperta dalle relative società come indicato in dettaglio nelle tabelle di cui alla Parte B della presente Sezione II.

A.2 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Dirigenti con Responsabilità Strategiche di DeA Capital sono:



- Manolo Santilli - *Chief Financial Officer* e Direttore *Investor Relations* di DeA Capital;
- Pier Luigi Rossi - Direttore Strategie e Sviluppo di DeA Capital;

Si segnala che Manolo Santilli, dipendente della controllante De Agostini S.p.A., presta la sua attività in favore di DeA Capital in forza del contratto di erogazione di servizi sottoscritto tra l'Emittente e la sua controllante De Agostini S.p.A. in data 31 marzo 2011 e successivamente modificato in data 15 aprile 2015. Ai sensi di tale contratto De Agostini S.p.A. presta in favore di DeA Capital alcuni servizi, tra cui amministrazione, finanza e controllo e *investor relations*, a fronte di un corrispettivo attualmente pari a Euro 480.000. Per l'attività svolta, Manolo Santilli riceve una remunerazione dalla controllante De Agostini S.p.A..

Si segnala peraltro, che nel corso dell'esercizio 2017, ha ricoperto la carica di Direttore Strategie e Sviluppo di Dea Capital Gianandrea Perco, il quale, a partire dal 28 giugno 2017 è il nuovo Amministratore delegato di DeA Capital Alternative Funds SGR S.p.A.. Contestualmente, e, in particolare dalla data del 1° luglio 2017, è subentrato nella carica di Direttore Strategie e Sviluppo di Dea Capital, a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, Pier Luigi Rossi, in forza di un contratto di assunzione a tempo indeterminato.

Nel corso dell'esercizio 2017, Manolo Santilli risulta beneficiario di cinque piani di incentivazione basati su strumenti finanziari dell'Emittente (*i.e.* un piano di *stock option* e quattro piani di *performance share*), mentre Pier Luigi Rossi è beneficiario di un piano di *performance share*.

Si segnala che la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti della Società consta di una componente fissa e di una componente variabile, legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance* individuale nonché all'andamento di alcuni indicatori economici relativi alla Società.

Si segnala, infine, che l'Emittente ha sottoscritto in favore di Pier Luigi Rossi una polizza sanitaria integrativa ed una polizza assicurativa caso di morte e di invalidità totale e permanente.

Per informazioni di dettaglio in merito alla remunerazione corrisposta da DeA Capital agli amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché ai piani di incentivazione azionaria si fa rinvio alle informazioni contenute nella Parte B della presente Sezione II.

La documentazione relativa ai piani di incentivazione a base azionaria approvati dall'Emittente, ivi inclusa la documentazione relativa alle decisioni dell'organo competente inerenti l'attuazione dei suddetti piani, è disponibile sul sito internet della Società www.deacapital.com (sezione "*Corporate Governance*", "*Piani di Incentivazione*").

A.3 TRATTAMENTI PREVISTI, CON RIFERIMENTO AGLI AMMINISTRATORI, IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA O, QUANTO AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE, IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO



Fatta eccezione per quanto previsto e descritto al punto 4.5 della sezione I della presente Relazione, non vi sono accordi specifici tra la Società e i suoi amministratori e tra la Società e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che attribuiscono a questi ultimi alcuna indennità o benefici non monetari in caso di cessazione anticipata del rapporto. In particolare, non sono previste indennità per gli amministratori che non siano anche dipendenti di DeA Capital oppure di sue controllate o della controllante.

A.4 SINDACI

Alla data della presente Relazione, il collegio sindacale – nominato dall’assemblea dei soci del 21 aprile 2016 – è composto da tre sindaci effettivi nelle persone di Cesare Andrea Grifoni (Presidente), Fabio Facchini e Annalisa Raffaella Donesana e da tre sindaci supplenti nelle persone di Andrea Augusto Bonafè, Michele Maranò e Marco Sguazzini Viscontini.

La retribuzione dei sindaci effettivi è stata fissata dall’assemblea del 21 aprile 2016 in Euro 45.000 all’anno per il Presidente e in Euro 30.000 all’anno per gli altri due Sindaci Effettivi.

I sindaci supplenti non hanno percepito alcun compenso.

A.5 COERENZA CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DI DEA CAPITAL

Le componenti della remunerazione corrisposta agli amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti della Società appaiono sostanzialmente coerenti con la Politica di Remunerazione di DeA Capital. Infatti, la remunerazione dell’amministratore delegato è caratterizzata da un’importante componente variabile costituita da piani di incentivazione a base azionaria. Si rappresenta che il Presidente Lorenzo Pellicoli, benché destinatario di deleghe gestionali equiparate, formalmente, a quelle dell’amministratore delegato, non esercita, di fatto, funzioni attinenti all’effettiva gestione dell’impresa. Tali funzioni sono svolte dall’amministratore delegato che agisce come l’effettivo capo-azienda nell’ambito e nei limiti delle deleghe operative riconosciutegli dal Consiglio di Amministrazione. Le deleghe in capo al Presidente possono quindi, intendersi, nella sostanza, sussidiarie a quelle dell’amministratore delegato ed esercitabili in caso di impossibilità da parte di quest’ultimo ovvero a lui congiuntamente in situazioni di particolare importanza per la Società. Per le ragioni sopra descritte, la Società non ha ritenuto, ad oggi, di beneficiare il Presidente con piani d’incentivazione a lungo termine.

Per quanto concerne i Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti della Società, la loro remunerazione è costituita da una componente fissa e da una componente variabile che prevede sia un sistema di remunerazione variabile (MBO) che premia il raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* nel breve periodo sia, un meccanismo di piani di incentivazione a base azionaria orientati a un orizzonte temporale di lungo periodo. Inoltre, si segnala che i piani di incentivazione per amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in coerenza con la Politica di Remunerazione di DeA Capital e nell’ottica della fidelizzazione e *retention* delle risorse chiave, prevedono forme di mantenimento e conservazione delle azioni a scopi di *retention*, per un certo periodo temporale successivo alla maturazione dei relativi diritti (c.d. *holding period*).



Tutti i piani d'incentivazione a lungo termine in essere alla data della presente Relazione, nonché gli MBO, contengono specifiche clausole di *claw-back*, in conformità alle raccomandazioni di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina. Inoltre, in conformità alle novità introdotte dal Codice di Autodisciplina a luglio 2015, i piani d'incentivazione a lungo termine adottati dalla Società successivamente a tale data contengono clausole che prevedono il differimento di una parte significativa dei diritti maturati di un anno rispetto al momento della loro maturazione, mentre tale meccanismo di differimento non è stato previsto per le componenti variabili di breve periodo.

In data 8 novembre 2017 il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la remunerazione e le nomine, ha deliberato di modificare i regolamenti dei piani di incentivazione in essere alla data della medesima riunione, al fine di mantenere inalterate le finalità di *retention* dei piani a seguito della distribuzione di un dividendo straordinario di Euro 0,12 per azione, deliberata dall'Assemblea dei Soci di DeA Capital in data 20 aprile 2017. Lo stacco del dividendo straordinario costituiva, infatti, un'operazione straordinaria sulla struttura del capitale della Società che si è riflessa anche sul prezzo di mercato dell'azione DeA Capital - dal cui incremento i beneficiari dei piani traggono uno specifico beneficio - causando una riduzione del valore della stessa.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici di DeA Capital e gli stessi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria. Essi percepiscono infatti una remunerazione fissa determinata dall'assemblea all'atto della nomina, fatto salvo l'eventuale compenso aggiuntivo connesso alla partecipazione ai comitati interni al consiglio.

Parte B

Le seguenti tabelle riportano analiticamente i compensi corrisposti nel 2017 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, inclusi i contributi previdenziali ove applicabili, agli amministratori, ai sindaci e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dalla Società, da società da quest'ultima controllate e da società collegate a DeA Capital.

Si segnala altresì che i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari adottati dalla Società vigenti nel corso del 2017 sono:

- (i) Piano di Stock Option DeA Capital 2014-2016 a favore di alcuni dipendenti di DeA Capital, delle società da essa controllate e della controllante De Agostini S.p.A. (c.d. "Piano di Stock Option DeA Capital 2014-2016" ("**Piano SOP A**");
- (ii) Piano di Performance Share DeA Capital 2014-2016 a favore di alcuni dipendenti e amministratori investiti di particolari cariche di DeA Capital, delle società da essa controllate e della controllante De Agostini S.p.A. (c.d. "Piano di Performance Share DeA Capital 2014-2016" ("**Piano di Performance Share A**");
- (iii) Piano di Performance Share DeA Capital 2015-2017 a favore di alcuni dipendenti e amministratori investiti di particolari cariche di DeA Capital, delle società da essa controllate e della controllante De Agostini S.p.A. (c.d. "Piano di Performance Share DeA Capital 2015-2017" ("**Piano di Performance Share B**");
- (iv) Piano di Performance Share DeA Capital 2016-2018 a favore di alcuni dipendenti e amministratori investiti di particolari cariche di DeA Capital, delle società da essa controllate e della controllante De Agostini S.p.A. (c.d. "Piano di Performance Share DeA Capital 2016-2018" ("**Piano di Performance Share C**");
- (v) Piano di Performance Share DeA Capital 2017-2019 a favore di alcuni dipendenti e amministratori investiti di particolari cariche di Dea Capital, delle società da essa controllate e della controllante De Agostini S.p.A. (c.d. "Piano di Dea Capital 2017-2019" ("**Piano di Performance Share D**").

Si evidenzia che il Piano di Performance Share A è maturato e il Piano SOP A è divenuto esercitabile nel corso del 2017, ai sensi dei rispettivi regolamenti. Per informazioni relative al numero di *unit* maturate e di opzioni esercitate nell'esercizio 2017 si rimanda alle Tabelle 2 e 3.



Tabella 1 – Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dalla Società, da società controllate da DeA Capital e da società collegate

AMMINISTRATORI

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Lorenzo Pelliccioli	Presidente	2017	Approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000						€ 30.000		
NOTE												

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Paolo Ceretti	Amministratore Delegato	2017	Approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 147.677 *	€ 2.500 **					€ 150.177		
(III) Totale				€ 177.677	€ 2.500					€ 180.177		
NOTE				* Compensi per le cariche in DeA Capital Alternative Funds SGR S.p.A. (consigliere per l'intero esercizio, Amministratore Delegato fino al 28/06/2017); DeA Capital Partecipazioni S.p.A. (Presidente sino al 19/04/2017) e Ideami S.p.A. (dal 16/11/17). Paolo Ceretti ha dato indicazione di riversare tali compensi a DeA Capital.								
				** Compenso per la carica di membro del Comitato Nomine e Remunerazione di DeA Capital Alternative Funds SGR S.p.A. ricoperta dal 1/10/17. Paolo Ceretti ha dato indicazione di riversare tale compenso a DeA Capital.								

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Lino Benassi	Amministratore	2017	Approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000						€ 30.000		
NOTE												

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marco Boroli	Amministratore	2017	Approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000						€ 30.000		
NOTE												

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marco Drago	Amministratore	2017	Approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000						€ 30.000		
NOTE												

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Severino Salvemini	Amministratore Indipendente	2017	Approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	€ 25.000 *			€ 7.500**	€ 62.500		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				€ 30.000	€ 25.000			€ 7.500	€ 62.500		
NOTE				* Compenso percepito da Severino Salvemini in qualità di Presidente del Comitato Controllo e Rischi e membro del Comitato per la Remunerazione e Nomine di DeA Capital.							
				** Compenso percepito da Severino Salvemini in qualità di componente dell'Organismo di Vigilanza di DeA Capital.							

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Compensi e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Francesca Golfetto	Amministratore Indipendente	2017	Approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	€ 5.000*				€ 35.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				€ 30.000	€ 5.000				€ 35.000		
NOTE				* Compenso percepito da Francesca Golfetto in qualità di membro del Comitato per la Remunerazione e Nomine di DeA Capital.							

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Carlo Enrico Ferrari Ardicini	Amministratore	2017	Approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000						€ 30.000		
NOTE												

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Daniela Toscani	Amministratore Indipendente	2017	Approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	€ 15.000 *					€ 45.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000	€ 15.000					€ 45.000		
NOTE				* Compenso per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi								

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)						
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro						
Elena Vasco	Amministratore Indipendente	2017	Approvazione bilancio 2018														
												Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
						(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	€ 10.000 *				€ 40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale				€ 30.000	€ 10.000				€ 40.000								
NOTE				* Compenso per la carica di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine.													

34

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Annalisa Raffaella Donesana	Sindaco Effettivo	2017	Approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 31.200 *						€ 31.200		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 17.456,29 **					€ 3.597,26 ***	€ 21.053,55		
(III) Totale				€ 48.656,29					€ 3.597,26	€ 52.253,55		
				* Compenso per la carica di Sindaco Effettivo di DeA Capital, comprensivo di oneri previdenziali.								
				** Compenso per la carica di Sindaco Effettivo di DeA Capital Partecipazioni S.p.A. e di DeA Capital Real Estate SGR S.p.A. (fino al 12/04/2017), comprensivo di oneri previdenziali.								
				*** Compenso per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza di DeA Capital Real Estate SGR S.p.A. ricoperta fino al 12/04/2017, comprensivo di oneri previdenziali.								
NOTE												

**** Compenso per la carica di Sindaco Effettivo di DeA Capital, comprensivo di oneri previdenziali.**

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Manolo Santilli	Chief financial officer/ Direttore Investor Relations *	2017	-			Bonus e altri incentivi					
						Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				**							n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 71.031 ***							
(III) Totale				-							n/a
NOTE											
* L'attività di Manolo Santilli è ricompresa tra i servizi erogati dalla controllante De Agostini S.p.A. a favore di DeA Capital S.p.A. ai sensi del contratto di erogazione di servizi sottoscritto dalle parti in data 31 marzo 2011 e successivamente modificato in data 15 aprile 2015, come meglio descritto nella Sezione II, Parte A della presente Relazione sulla Remunerazione.											
** Manolo Santilli non percepisce alcun compenso fisso da DeA Capital S.p.A., ricevendo il proprio emolumento dalla controllante De Agostini S.p.A..											
*** Compensi per le cariche di membro del consiglio di amministrazione di DeA Capital Alternative Funds SGR S.p.A.; DeA Capital Real Estate SGR S.p.A. (ricoperta dal 12/04/2017) e DeA Capital Partecipazioni S.p.A. (ricoperta dal 19/04/2017); Manolo Santilli ha dato indicazione di riversare tali compensi a DeA Capital S.p.A..											

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Gianandrea Perco	Direttore Strategie Sviluppo	Fino al 28/06/2017	-								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 165.000		€ 68.708	€ 6.927,00		€ 240.635		***
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 37.671 *	€ 8.575**				€ 46.246		
(III) Totale				€ 202.671	€ 8.575	€ 68.708	€ 6.927,00		€ 286.881		
				* Compensi maturati per (i) la carica di AD in DeA Capital Partecipazioni; (ii) la carica di Presidente in SPC; (iii) la carica di Consigliere in DeA Capital Real Estate (iv) la carica di Consigliere in DeA Capital Alternative Funds. Gianandrea Perco ha dato indicazioni di riversare interamente i compensi maturati per tali incarichi fino al 28/06/2017.							
				** Compenso per la carica di membro del comitato di supervisione dei rischi e dei controlli di DeA Capital Real Estate S.p.A.. Il relativo compenso maturato fino al 28/06/2017 è stato interamente riversato a DeA Capital S.p.A.							
NOTE				*** Si rimanda alla Sezione II A.2 e A.3.							

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Pier Luigi Rossi	Direttore Strategie Sviluppo	dal 1/07/2017	-								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 90.495			€ 2.987,00		€ 93.482		**
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 3.337					€ 3.337		
(III) Totale				€ 93.832			€ 2.987,00		€ 96.819		
				Compensi per (i) la carica di Presidente di SPC S.p.A. (ricoperta dal 21/11/17) e (ii) la carica di Consigliere di IdeaMI S.p.A. (dal 6/11/17). Pierluigi Rossi ha dato indicazione di riversare tali compensi in DeA Capital S.p.A.							
NOTE				** Si rimanda alla Sezione II A.2 e A.3.							

NOTE:

- (1) **“Compensi fissi”**: sono indicati separatamente, eventualmente in nota, e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, con specifica, in nota, della parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.
- (2) **“Compensi per la partecipazione a comitati”**: sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.
- (3) - **“Bonus e altri incentivi”**: sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella successiva Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III).
- **“Partecipazione agli utili”**: l'ammontare è indicato per competenza, anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.
- (4) **“Benefici non monetari”**: è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.
- (5) **“Altri compensi”**: sono indicate, separatamente e secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.
- (6) **“Totale”**: sono sommate le voci da (1) a (5).
- (7) **“Fair value dei compensi equity”**: è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della successiva Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.
- (8) **“Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro”**: sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.
- (III) **“Totale”**: sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

TABELLA 2 – STOCK OPTION ASSEGNATE AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Fair value	
Paolo Ceretti	Amm. Delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (delibera del 17 aprile 2014)	950.000	€ 1,02 *	2017 - 2019							81.728	1,02	1,5545		317.229	66396 **
(II) Compensi da controllate e collegate		-															
(III) Totale (colonne 2, 5, 8, 11, 14, 15, 16)			950.000													317.229	€ 66.396
NOTE																	
* Dati come da modifiche apportate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 5 novembre 2015 e dell'8 settembre 2016.																	
** Il valore indicato è comprensivo del conguaglio in denaro percepito.																	

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Fair value	
Manolo Santilli	Chief financial officer/ Direttore Investor Relations																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio del 17 aprile 2014	Piano A (delibera del 17 aprile 2014)		450.000	€ 1,02 *	2017 - 2019							188.980	1,02	1,5545		0	31451 **
(II) Compensi da controllate e collegate	-																
(III) Totale (colonne 2, 5, 8, 11, 14, 15, 16)			450.000													0	€ 31.451
NOTE	* Dati come da modifiche apportate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 5 novembre 2015 e dell'8 settembre 2016. ** Il valore indicato è comprensivo del conguaglio in denaro percepito.																

NOTE:

A ciascuna opzione corrisponde la sottoscrizione o l'acquisto di una azione.

(8) “*Fair value alla data di assegnazione*”: è indicato con riferimento a tutti gli strumenti finanziari assegnati in relazione a ogni Piano e non con riferimento a ciascuna opzione.

(III) “*Totale*”: è indicato con riferimento alle colonne (2), (5), (8), (11), (14), (15), (16).

TABELLA 3: PIANI DI INCENTIVAZIONE A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio							Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fairvalue alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value	
Paolo Ceretti	Amm. Delegato													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (delibera del 17 aprile 2014)	120.000 units	2014 - 2016	17.877	€ 7.781,00	2014 - 2016	20 aprile 2017	€ 1,364		68.272	€ 29.716		
		Piano B (delibera del 17 aprile 2015)	250.000 units	2015 - 2017										€ 227.341
		Piano c (delibera del 21 aprile 2016)	350.000 units	2016 - 2018										€ 36.512
		Piano D (delibera del 20 aprile 2017)			350.000 units		€ 114.878	2017 - 2019	20 aprile 2017	€ 1,364				€ 114.878
(II) Compensi da controllare e collegate														
(III) Totale (colonne 5, 11, 12)		-				€ 122.659						€ 29.716	€ 378.731	
NOTE														

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value	
Manolo Santilli	Chief financial officer/ Direttore Investor Relations *												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
		Piano A (delibera del 17 aprile 2014)	60.000 units	2014 - 2016	8.938	€ 3.890	2014 - 2016	20 aprile 2017	€ 1.364		34.135	€ 14.858	
		Piano B (delibera del 17 aprile 2015)	125.000 units	2015 - 2017								€ 113.670	
		Piano C (delibera del 21 aprile 2016)	175.000 units	2016 - 2018								€ 18.256	
		Piano D (delibera del 20 aprile 2017)			200.000 units	€ 65.644	2017 - 2019	20 aprile 2017	€ 1.364			€ 65.644	
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale (colonne 5, 11, 12)						€ 69.534						€ 14.858	€ 197.570
NOTE													

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)		
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value			
Gianandrea Perco	Direttore Strategie Sviluppo *														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano B (delibera del 17 aprile 2015)	150.000 units	2015 - 2017								€ 101.892			
		Piano C (delibera del 21 aprile 2016)	275.000 units	2016 - 2018								€ 28.688			
		Piano D (delibera del 20 aprile 2017)			275.000 units	€ 90.261	2017 - 2019	20 aprile 2017	€ 1.364			€ 90.261			
(II) Compensi da controllate e collegate		-													
(III) Totale (colonne 5, 11, 12)						€ 90.261						€ 220.841			
NOTE	* Ruolo ricoperto fino al 28/06/2017														

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio									Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)					
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value						
Pier Luigi Rossi	Direttore Strategie Sviluppo *																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano D (delibera del 20 aprile 2017)			100.000 units	€ 20.064	2017 - 2019	27 luglio 2017	€ 1,269				€ 20.064					
(II) Compensi da		-																
(III) Totale						€ 20.064							€ 20.064					
NOTE		*Ruolo ricoperto dal 1 luglio 2017																

NOTE:

(5) “*Fair value alla data di assegnazione*”: è indicato con riferimento a tutti gli strumenti finanziari assegnati in relazione a ogni Piano e non con riferimento a ciascuno strumento.

“*Periodo di vesting*”: indica il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.

“*Strumenti finanziari vested nel corso dell’esercizio e non attribuiti*”: sono gli strumenti finanziari per i quali il periodo di *vesting* si è concluso nel corso dell’esercizio e che non sono stati attribuiti al destinatario per la mancata realizzazione delle condizioni a cui l’attribuzione dello strumento era condizionata (ad esempio, il mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*).

“*Valore alla data di maturazione*”: è il valore degli strumenti finanziari maturato, anche se non ancora corrisposto (ad esempio, per la presenza di clausole di *lock up*), alla fine del periodo di *vesting*.

(III) “*Totale*”: è indicato con riferimento alle colonne (5), (11) e (12).

TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti		(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora Differiti
Gianandrea Perco	Direttore Strategie Sviluppo *							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2016					€ 68.708	
		MBO 2017	€ 59.500		**			
(II) Compensi da controllate e collegate		-						
(III) Totale (tutte le colonne ad eccezione della 2C)			€ 59.500				€ 68.708	
*Carica ricoperta fino al 28/06/2017								
** Non è al momento quantificabile in quanto soggetto ad ulteriori condizioni in corso di valutazione e comunque non potrà essere superiore ad Euro 25.500 e sarà erogato nel 2018.								
NOTE								

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Pier Luigi Rossi	Direttore Strategie Sviluppo *		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2017			**		€ 0		
(II) Compensi da		-							
(III) Totale							€ 0		
* Carica ricoperta dal 28/06/2017									
** Non è al momento quantificabile in quanto soggetto ad ulteriori condizioni in corso di valutazione e comunque non potrà essere superiore ad Euro 40.000 e sarà erogato nel 2018.									
NOTE									

NOTE:

“**Colonna 2A**”: è indicato il bonus di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. *upfront*).

“**Colonna 2B**”: è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. bonus differito).

“**Colonna 3A**”: è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

“**Colonna 3B**”: è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio ed erogati nel corso dell'esercizio o erogabili.

“**Colonna 3C**”: è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti.

“**Altri Bonus**” sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

(III) “**Totale**”: è indicato con riferimento a tutte le colonne con l'eccezione della colonna (2C).

Partecipazioni

La seguente tabella, redatta in conformità all'Allegato 3B, Schema 7-ter, al Regolamento Emittenti, illustra le partecipazioni detenute dagli Amministratori e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e nelle società da quest'ultima controllate, con riferimento all'esercizio 2017. Le persone indicate possiedono le partecipazioni a titolo di proprietà. Si precisa che con riferimento all'esercizio 2017, non vi sono partecipazioni in DeA Capital né in società controllate da DeA Capital detenute dai Sindaci.

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (al 31.12.2016)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (al 31.12.2017)
Lorenzo Pelliccioli	Presidente	DeA Capital	2.566.323	0	0	2.566.323
Paolo Ceretti	Amministratore Delegato	DeA Capital	1.200.000	150.000	0	1.350.000
Cesare Grifoni	Presidente del Collegio	DeA Capital	0	4.135	0	4.135
Dirigenti con responsabilità strategiche	Dirigenti con Responsabilità Strategiche					
		DeA Capital	520.000	250.000	0	750.000 *
NOTE	* Dal numero di azioni complessivamente detenute dai Dirigenti con responsabilità strategiche è stato sottratto il numero delle azioni possedute dal Dirigente con responsabilità strategiche uscito a luglio 2017.					