



ePRICE S.p.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2019

ai sensi degli artt. 123-ter Testo Unico e 84-quater del Regolamento Emittenti

Emittente: ePrice S.p.A.

Sito web: investors.eprice.it

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 29 maggio 2020

INDICE

INDICE	2
GLOSSARIO	4
PREMESSA	5
SEZIONE I	6
a. Soggetti coinvolti nel processo di remunerazione	6
b. Comitato per la Remunerazione, competenze e modalità di funzionamento.....	7
c. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione	8
d. Finalità perseguite con la politica di remunerazione: principi di base.....	9
e. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo	9
(i) Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti	10
(ii) Amministratori esecutivi.....	11
(iii) Dirigenti con responsabilità strategiche.....	11
f. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.....	12
g. Obiettivi di performance per l'assegnazione delle componenti variabili di breve e di medio-lungo termine e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione	12
h. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	12
i. Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica di remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata.....	13
j. Termini di maturazione dei diritti ed eventuali sistemi di pagamento differito.....	13
k. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.....	13
l. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, con specifica delle circostanze che determinano l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società	13
m. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	14
n. Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.).....	14
o. Politiche retributive di altre Società prese a riferimento con eventuale indicazione dei criteri utilizzati per la scelta di tali Società	14
SEZIONE II	15
SEZIONE II – PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	16
Remunerazione degli Amministratori	16
Remunerazione dei Sindaci.....	17
Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche	18
SEZIONE II – PARTE SECONDA	19
TABELLA 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	19

TABELLA 2 - Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche	22
TABELLA 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	23
SEZIONE II – PARTE TERZA	24
TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali	24
TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica	24

GLOSSARIO

Borsa Italiana: Borsa Italiana S.p.A..

Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo 2006 (come successivamente modificato) dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana, Abi, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, accessibile al pubblico sul sito web di Borsa Italiana www.borsaitaliana.it.

Cod. civ. o c.c.: il codice civile.

Collegio Sindacale: il collegio sindacale dell'Emittente.

Consiglio di Amministrazione o Consiglio: il consiglio di amministrazione dell'Emittente.

Emittente o Società: ePRICE S.p.A..

Esercizio: l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2019.

Gruppo: il Gruppo ePRICE costituito dall'Emittente e dalle società da questa direttamente o indirettamente controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.

Istruzioni al Regolamento di Borsa: le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.

MTA: il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..

Regolamento di Borsa: il Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A..

Regolamento Emittenti: il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) concernente la disciplina degli emittenti.

Regolamento Parti Correlate: il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 (come successivamente modificato) in materia di operazioni con parti correlate.

Relazione sulla Remunerazione: la presente relazione sulla remunerazione che gli emittenti sono tenuti a redigere ai sensi degli artt. 123-*bis* Testo Unico e 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

Statuto: lo statuto sociale dell'Emittente.

TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza), come successivamente modificato.

PREMESSA

La presente relazione sulla remunerazione (la “**Relazione sulla Remunerazione**”) è stata predisposta dal Consiglio di Amministrazione di ePRICE S.p.A. (la “**Società**” o l’“**Emittente**”) ai sensi dell’art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 come successivamente modificato (“**TUF**”) e dell’articolo 84-*quater* del regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il “**Regolamento Emittenti**”), nonché secondo le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

La Relazione sulla Remunerazione espone le informazioni in materia di politica di remunerazione (la “**Politica di Remunerazione**”) adottata dall’Emittente e si compone delle seguenti due sezioni, redatte conformemente all’Allegato 3A schemi 7-*bis* e 7-*ter* del Regolamento Emittenti aggiornato con le modifiche apportate dalla delibera n. 19925 del 22 marzo 2017:

- la Sezione I illustra le linee guida ed i principi ai quali la Società si è attenuta nella determinazione della prassi retributiva degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e descrive le finalità perseguite con la Politica di Remunerazione nonché le procedure utilizzate per la relativa predisposizione e approvazione e gli organi ed i soggetti responsabili dell’attuazione della stessa;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci della Società ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo:
 - (a) illustra analiticamente, con riguardo all’esercizio 2019, le singole voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
 - (b) fornisce la rappresentazione dei compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate e segnala le eventuali componenti di tali compensi riferibili ad attività svolta in esercizi precedenti a quello di riferimento, insieme ad una stima dei compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio di riferimento.

Inoltre, la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell’Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai rispettivi coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall’art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

La Relazione sulla Remunerazione esposta nel seguito è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, in data 28 maggio 2020.

SEZIONE I

La presente Sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive i tratti essenziali della Politica di Remunerazione adottata dalla Società e le finalità perseguite, i principi e le linee guida ai quali si attiene il Gruppo nella determinazione e nel monitoraggio dell'applicazione delle prassi retributive degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica di Remunerazione, redatta alla luce delle raccomandazioni nel Codice di Autodisciplina ed in considerazione di quanto previsto dall'articolo 2.2.3 del Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana, nonché della Procedura per Operazioni con Parti Correlate, è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2015 e in ultima istanza revisionata e aggiornata dal Consiglio di Amministrazione del 4 marzo 2019, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ed approvata dal Comitato Parti Correlate così come previsto dalla Procedura per Operazioni con Parti Correlate, in quanto non preventivamente sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti.

La politica per la remunerazione anche per il 2020, descritta nella presente Sezione I, è coerente con le linee guida già approvate dall'Assemblea dello scorso aprile 2019 e tiene conto degli indirizzi del Piano strategico della Società, delle best practice nazionali e internazionali, nonché delle indicazioni riconducibili all'esito del voto favorevole di detta Assemblea.

a) **Soggetti coinvolti nel processo di remunerazione**

I principali soggetti ed organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica di Remunerazione sono: il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione, l'Assemblea dei Soci ed il Collegio Sindacale.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione e su proposta del Comitato per la Remunerazione, previo parere del Collegio Sindacale, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e 84-*quater* del Regolamento Emittenti;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, sottoponendoli all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF e curandone l'attuazione.

Comitato per la Remunerazione

Per la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione si rinvia al successivo paragrafo b).

Assemblea dei Soci

In materia di remunerazione, l'Assemblea dei Soci:

- determina il compenso complessivo annuo lordo dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3 Cod. Civ., nonché ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, Cod. Civ. e dell'articolo 20 dello Statuto;
- esprime un voto consultivo sulla Politica di Remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- delibera gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell'articolo 114-bis TUF.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale formula i pareri sulle proposte di remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 Cod. Civ., verificandone la coerenza con la Politica di Remunerazione della Società.

Il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco dallo stesso designato può assistere alle riunioni del Comitato per la Remunerazione, in relazione a singoli punti all'ordine del giorno.

b) Comitato per la Remunerazione: composizione, competenze e modalità di funzionamento

In conformità a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina ed al fine di assicurare che le scelte effettuate in materia di remunerazione siano adeguatamente istruite e conformi alle regole di trasparenza e di rigorosa disciplina dei potenziali conflitti di interesse, il Consiglio di Amministrazione ha costituito al suo interno il comitato per la remunerazione (il "Comitato per la Remunerazione").

Il Comitato per la Remunerazione è stato nominato in data 14 maggio 2019 a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione avvenuto con l'Assemblea dei Soci del 16 aprile 2019. A seguito delle dimissioni di Moshe Sade Bar avvenute il 7 novembre 2019 è stato integrato e attualmente è composto da 3 (tre) Amministratori non esecutivi, non titolari di deleghe individuali di gestione e non ricoprenti incarichi direttivi nella Società, a maggioranza indipendenti, secondo quanto previsto dalle disposizioni dell'art. 148 del TUF e del Codice di Autodisciplina, che rimarranno in carica, salvo diversa deliberazione, fino alla scadenza del mandato di Amministratori e dunque sino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 Dicembre 2021, nelle persone di:

- Serenella Rossano (Presidente) – Amministratore indipendente;
- Nunzia Melaccio – Amministratore indipendente;
- Roberto Mazzei – Amministratore non esecutivo.

I membri del Comitato per la Remunerazione sono in possesso di un'adeguata esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Il Comitato per la Remunerazione è un organo con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva con il compito principale di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte con riferimento alla Politica di Remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione si è dotato di un Regolamento che disciplina il funzionamento ed i compiti propri del Comitato, in linea con le previsioni del Codice di Autodisciplina.

In particolare, nell'ambito del processo decisionale che porta alla definizione della politica retributiva, il Comitato per la Remunerazione:

- formula proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli Amministratori esecutivi e di quelli investiti di particolari cariche (es. Presidente, Amministratore Delegato, Amministratori con deleghe) tenendo conto anche della partecipazione di ciascun Amministratore ad uno o più comitati, in modo tale da assicurarne l'allineamento all'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva ed i criteri per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dal management con riguardo alla definizione di politiche e livelli retributivi, formula proposte e raccomandazioni in materia retributiva, con particolare riferimento agli strumenti di incentivazione e *retention* ed agli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione, nonché all'attuazione dei piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari istituiti dall'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- monitora l'applicazione ed il rispetto delle politiche aziendali in materia di remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni ovvero quando ciò sia ritenuto opportuno dal Presidente, anche su richiesta di uno o più dei suoi componenti.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione si svolgono in forma collegiale e sono regolarmente verbalizzate.

Le determinazioni del Comitato per la Remunerazione sono adottate a maggioranza assoluta dei membri partecipanti alla riunione. Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti.

Alle riunioni del Comitato per la Remunerazione possono intervenire, ove invitati, i rappresentanti delle funzioni aziendali ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile per lo svolgimento della riunione. Il partecipante che sia portatore di un interesse proprio o altrui con riferimento all'oggetto della deliberazione, lo rende noto al Comitato per la Remunerazione e si astiene dalla stessa, fermo restando che nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Per l'assolvimento delle proprie funzioni il Comitato per la Remunerazione si avvale dei mezzi e delle strutture aziendali dell'Emittente. Qualora lo ritenga opportuno o necessario per

l'espletamento delle proprie funzioni può avvalersi dei servizi di consulenti esterni al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive.

c) Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione

Nel predisporre la Politica di Remunerazione la Società non si è avvalsa di esperti indipendenti.

d) Finalità perseguite con la politica di remunerazione: principi di base

La Politica di Remunerazione della Società si pone come finalità principale l'allineamento degli interessi del *management* con quelli della Società e degli azionisti.

In tale ottica la Politica di Remunerazione dell'Emittente ha la finalità di:

- attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso di elevate qualità professionali, adeguate alla complessità e specializzazione del *business*, necessarie per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società;
- allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo della creazione di valore e della salvaguardia del patrimonio aziendale in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- riconoscere il merito delle risorse individuali, al fine di valorizzarne adeguatamente il contributo fornito alla Società.

In particolare, per quanto attiene alla retribuzione degli Amministratori esecutivi, Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche ed in coerenza con le finalità generali elencate sopra, la Politica di Remunerazione adotta i seguenti principi di riferimento:

- livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone ed il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel breve e medio-lungo periodo;
- definizione di limiti per le componenti variabili della retribuzione;
- predeterminazione e misurabilità degli obiettivi di *performance* collegati all'erogazione delle componenti variabili.

e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

La Politica di Remunerazione prevede che le componenti fisse e variabili della retribuzione annua complessiva ("Retribuzione Complessiva") siano articolate secondo principi e modalità differenti in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

La componente fissa della remunerazione ricompensa l'ampiezza delle responsabilità e la strategicità del ruolo ricoperto, le caratteristiche soggettive distintive e la specializzazione professionale posseduta e deve essere sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

La componente variabile della remunerazione si suddivide in retribuzione variabile di breve termine e retribuzione variabile di lungo termine.

La retribuzione variabile di breve termine è finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti nel corso del singolo esercizio stabilendo un collegamento diretto tra compensi e obiettivi correlati a mix di performance individuali, di *business unit* e di risultati a livello aziendale.

In particolare, con tale finalità e con riferimento all'esercizio 2019, la Società ha adottato un piano di stock grant rivolto agli Amministratori esecutivi, dipendenti (Dirigenti con responsabilità strategiche e non) e collaboratori della Società e precisamente il "*piano straordinario di Stock Grant 2019*" (il "Piano 2019") istituito dall'Assemblea degli azionisti in data 16 aprile 2019 ed il cui regolamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 maggio 2019 su proposta del Comitato per le Remunerazione della Società, per quanto di rispettiva competenza.

La retribuzione variabile di lungo termine ("Long Term Incentive"), invece, è finalizzata a incentivare i soggetti ad operare nell'ottica di massimizzazione del valore della Società nel medio-lungo periodo ed è costituita da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF.

In particolare, con tale finalità, la Società ha adottato un piano di stock option rivolto agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con responsabilità strategiche e precisamente il "*piano di Stock Option 2016-2018*" (il "Piano 2016") (il Piano 2016 e il Piano 2019, congiuntamente, i "Piani") istituito dall'Assemblea degli azionisti in data 14 aprile 2016 ed il cui regolamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2016 su proposta del Comitato per le Remunerazione della Società, per quanto di rispettiva competenza.

La Società ritiene opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive e dirigenziali riconosciute ai soggetti interessati e conseguentemente definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di:

- (i) Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti;
- (ii) Amministratori esecutivi;
- (iii) Dirigenti con responsabilità strategiche.

(i) Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti

Per Amministratori non esecutivi si intendono gli Amministratori non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi nella Società o in Società del Gruppo.

Per Amministratori indipendenti si intendono gli Amministratori che possiedono i requisiti di indipendenza previsti dall'articolo 148, comma 3, TUF e dall'articolo 3 del Codice di Autodisciplina.

Sia agli Amministratori non esecutivi che agli Amministratori indipendenti è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti in sede di nomina, la quale può determinarne il solo ammontare complessivo oppure provvedere anche alla relativa ripartizione tra gli Amministratori, nonché il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Il Consiglio di Amministrazione può determinare, su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ulteriori compensi fissi per

gli Amministratori non esecutivi e per gli Amministratori indipendenti in relazione alle attività connesse alla partecipazione ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione.

Il compenso aggiuntivo così attribuito viene assegnato su proposta del Comitato per la Remunerazione restando inteso che in questo caso ciascun amministratore si astiene dal votare sulle proposte circa la propria remunerazione.

Gli Amministratori non esecutivi e gli Amministratori indipendenti, anche secondo quanto stabilito dalle Raccomandazioni Europee e dall'articolo 6 del Codice di Corporate Governance, non percepiscono una retribuzione variabile e il loro compenso non è legato ai risultati economici conseguiti dalla Società. Inoltre, non sono destinatari di piani di incentivazione a breve e/o medio-lungo termine. Il principio ispiratore della loro remunerazione è, infatti, quello di attribuire ai membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione un compenso forfettario.

(ii) Amministratori esecutivi

Rispettivamente sino al 6 marzo e sino al 16 febbraio 2020, e quindi per tutto l'esercizio 2019 di cui alla presente Relazione, Paolo Ainio ha ricoperto la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato a cui era stato assegnato un compenso annuo fisso non legato al raggiungimento di obiettivi bensì commisurato alle responsabilità e competenze connesse alla carica e determinato dal Consiglio di Amministrazione in conformità a specifica proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale anche in relazione alle disposizioni dell'art. 2389 comma 3 Cod. Civ..

In aggiunta, Paolo Ainio quale Presidente del Consiglio di Amministrazione ed Amministratore Delegato è stato indicato beneficiario di un Long Term Incentive basato su strumenti finanziari, il Piano 2016, e di un Short Term Incentive, il Piano 2019, il cui valore è pari al 40% del compenso fisso in ipotesi di raggiungimento del 100% degli obiettivi di *performance* prefissati.

(iii) Dirigenti con responsabilità strategiche

I Dirigenti con responsabilità strategiche, così come previsto dall'art. 65, comma 1-*quater* del Regolamento Emittenti il quale rinvia alla definizione fornita nell'Allegato 1 del Regolamento Parti Correlate, mutate dal principio contabile internazionale IAS 24, sono identificati fra i soggetti che hanno la responsabilità dei processi che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società ovvero il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e che, pertanto, ricoprono un ruolo strategico all'interno del Gruppo, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa e delle sue Controllate.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, tenuto conto della loro posizione e del ruolo ricoperto nell'organigramma aziendale, è definita utilizzando criteri analoghi a quelli previsti per gli Amministratori esecutivi ed è così strutturata:

- una componente fissa annua, che viene determinata sulla base della dimensione del *business* gestito e del ruolo organizzativo ricoperto e che rispecchia esperienza, competenze e capacità di contribuzione ai risultati della Società ed esigenze di fidelizzazione. Questa componente compresa indicativamente in un *range* compreso tra il 60-70% della Retribuzione Complessiva;

- una componente variabile di breve periodo, nel 2019 costituita da un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF (Piano 2019) che può maturare solo in caso di raggiungimento degli obiettivi quantitativi annuali correlati ad indici di *performance* e riferiti prevalentemente al *budget* annuale, che si esprime in una percentuale massima della Retribuzione Complessiva che può variare indicativamente tra il 20-25% in ipotesi di raggiungimento del 100% degli obiettivi di *performance* prefissati. Il meccanismo di maturazione di tale componente variabile è legato esclusivamente a parametri di redditività dell'esercizio e viene erogato successivamente all'approvazione del progetto di bilancio da parte del Consiglio di Amministrazione;
- una componente variabile di medio-lungo periodo costituita da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF (Piano 2016) che può variare indicativamente tra il 15-20% della Retribuzione Complessiva in ipotesi di raggiungimento del 100% degli obiettivi di *performance* prefissati. Il meccanismo di maturazione di tale componente variabile è legato esclusivamente a misure economico-finanziarie e viene erogata successivamente all'approvazione del progetto di bilancio da parte del Consiglio di Amministrazione.

In aggiunta a quanto sopra, nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica e/o per gli effetti sui risultati della Società stessa e/o del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, specifici *bonus* ai Dirigenti con responsabilità strategiche strettamente correlati al loro specifico apporto alle suddette operazioni.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata alle migliori pratiche del mercato di riferimento, il pacchetto retributivo degli Amministratori esecutivi e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche può comprendere anche benefici non monetari intendendo come tali *fringe benefits* (ad esempio l'auto aziendale), nonché forme di assicurazione complementari (ad esempio l'assicurazione sanitaria integrativa).

g) Obiettivi di performance per l'assegnazione delle componenti variabili di breve e di medio-lungo termine e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Si rinvia a quanto descritto al precedente paragrafo e).

h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

Per quanto riguarda le componenti variabili della remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, gli organi competenti determinano le modalità e le tempistiche di definizione e di verifica, anche intermedia, degli obiettivi di *performance* previsti per i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF, nonché gli eventuali correttivi da apportare agli obiettivi medesimi.

i) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica di remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata

Si rinvia a quanto descritto al precedente paragrafo e), punti (ii) e (iii).

j) Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*) ed eventuali sistemi di pagamento differito

La Politica di Remunerazione prevede, con riferimento ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF, che gli stessi siano in linea con le migliori prassi di mercati comparabili e che possano prevedere periodi di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*).

La Politica di Remunerazione, per quanto riguarda le componenti monetarie, non prevede sistemi di pagamento differito.

k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Il Piano 2016 non prevede clausole per il mantenimento in portafoglio delle azioni dopo la loro sottoscrizione a seguito dell'esercizio delle opzioni assegnate, essendo ritenuto adeguato il *vesting period* previsto dal rispettivo Regolamento.

Il Piano 2019 prevede che il 30% delle Azioni consegnate ai beneficiari sia soggetto a vincolo di trasferimento per un periodo di 12 mesi successivi alla data di consegna.

l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, con specifica delle circostanze che determinano l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società

Non è prassi della Società stipulare accordi con gli Amministratori non esecutivi e con gli Amministratori indipendenti che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd. clausole di "good leaver" o "bad leaver").

Con riferimento all'Amministratore Delegato si rinvia alla successiva Sezione II per la descrizione del trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto con la Società.

Fatti salvi casi particolari che vengono valutati di volta in volta, è politica della Società non stipulare accordi con i Dirigenti con responsabilità strategiche che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo. In caso di interruzione del rapporto con la Società per motivi diversi dalla giusta causa ossia dimissioni, licenziamento, revoca senza giusta causa o cessazione del rapporto di lavoro a seguito di un'offerta pubblica di acquisto, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la cessazione dello stesso in modo consensuale, fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di CCNL per i dipendenti.

Tutto ciò premesso, si osserva che nel caso vi sia risoluzione anticipata del mandato/rapporto di lavoro e/o su iniziativa della Società per motivi di giusta causa è prevista la perdita del diritto alla retribuzione variabile di breve e di medio-lungo termine.

Per quanto attiene i Piani, le informazioni relative alla sorte delle opzioni in caso di cessazione del rapporto di lavoro sono riportate nella relativa documentazione pubblicata ai sensi di legge.

La Società contempla, invece, la possibilità di stipulare dei patti di non concorrenza con Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategiche e *key people*, in costanza e/o al termine del mandato o del rapporto di lavoro.

In conformità alla giurisprudenza ed alla prassi, tali accordi possono prevedere il riconoscimento di un corrispettivo rapportato alla Retribuzione Annuale Lorda (c.d. RAL), in relazione alla durata ed all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

Il vincolo di non concorrenza è riferito al settore in cui opera la Società al momento della definizione dell'accordo e la sua ampiezza varia in base al ruolo ricoperto dal singolo al momento dell'interruzione del rapporto.

m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Come esposto al precedente paragrafo f).

n) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)

Non sussistono principi specifici in termini di retribuzione degli Amministratori indipendenti singolarmente considerati.

Agli Amministratori non esecutivi ed agli Amministratori indipendenti quali componenti dei comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, può essere riconosciuto un ulteriore compenso fisso annuo con una maggiorazione qualora l'Amministratore rivesta la carica di Presidente del comitato.

Per ulteriori informazioni a riguardo nonché per informazioni relative alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari incarichi, si rinvia al precedente paragrafo e).

o) Politiche retributive di altre Società prese a riferimento con eventuale indicazione dei criteri utilizzati per la scelta di tali Società

La politica retributiva della Società non è stata definita utilizzando, come riferimento, politiche retributive di altre Società.

SEZIONE II

La presente Sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche:

- nella prima parte, fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'Esercizio.

L'Emittente, essendo società "di minori dimensioni" ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f) del Regolamento Parti Correlate si è avvalsa della facoltà prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-bis, al Regolamento Emittenti di: (i) fornire eventuali informazioni sui compensi percepiti dai Dirigenti con responsabilità strategiche in forma aggregata; e (ii) fornire eventuali informazioni sugli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto solo con riferimento agli Amministratori esecutivi e al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

SEZIONE II – PARTE PRIMA– VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Si fornisce di seguito una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, degli Amministratori, dei Sindaci e, in forma aggregata, dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Remunerazione degli AmministratoriRemunerazione degli Amministratori non esecutivi

Il compenso del Consiglio di Amministrazione è stato determinato dall'Assemblea Ordinaria della Società in data 16 aprile 2019.

In particolare, l'Assemblea Ordinaria ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un emolumento complessivo annuo lordo di Euro 165.000 e di demandare al Consiglio di Amministrazione il potere di determinare il compenso dei consiglieri con speciali incarichi, su conforme proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'articolo 2389 Cod. Civ..

I compensi risultano, pertanto, così ripartiti:

- a ciascun Amministratore, un compenso fisso su base annua pari ad Euro 15.000, oltre al rimborso delle eventuali spese sostenute per l'espletamento dell'incarico, fermi restando in ogni caso i compensi percepiti per eventuali speciali incarichi;
- a ciascun Amministratore non esecutivo membro del Comitato per il Controllo e Rischi e del Comitato Remunerazione, un compenso fisso aggiuntivo su base annua pari ad Euro 6.000 per la partecipazione a ciascun comitato;
- a ciascun Amministratore non esecutivo presidente del Comitato per il Controllo e Rischi e del Comitato Remunerazione, un compenso fisso aggiuntivo su base annua pari ad Euro 9.000 per la partecipazione a ciascun comitato.

Remunerazione 2019 del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato

Paolo Ainio ha ricoperto la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione fino al 6 marzo 2020 e di Amministratore Delegato fino al 16 febbraio 2020.

Nel corso dell'esercizio 2019, il Consiglio di Amministrazione della Società in data 14 maggio 2019 ha deliberato di attribuire a Paolo Ainio, in considerazione delle cariche ricoperte, un compenso fisso lordo su base annua pari a complessivi Euro 350.000 comprensivo del compenso previsto per ciascun Amministratore così come deliberato dall'Assemblea dei Soci del 16 aprile 2019.

Nel corso dell'Esercizio 2019, Paolo Ainio

- ha rinunciato al compenso relativo alle cariche ricoperte pari ad Euro 335.000 previsti a titolo di compenso fisso annuale per l'Esercizio;

- è risultato beneficiario del Piano 2016, e precisamente di nr 61.425 opzioni, maturate in virtù del raggiungimento di obiettivi di *performance* 2016 così come definito dal Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2017 ed esercitabili entro il 31 dicembre 2021 ad un prezzo di esercizio per singola azione pari ad Euro 3,55;
- è beneficiario del Piano 2019, e precisamente di massime nr 350.000 azioni, la cui maturazione è subordinata al raggiungimento di obiettivi di *performance* 2019 definiti dal Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2019.

Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto ed effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari da erogare per cassa

Nel corso dell'Esercizio non è stata erogata alcuna indennità.

Fatta eccezione per quanto di seguito indicato, non sono stati stipulati accordi con il Presidente e/o Amministratore Delegato che prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società.

L'Assemblea del 16 aprile 2019 ha deliberato altresì di prevedere il trattamento di fine mandato per i consiglieri designati a ricoprire il ruolo di Amministratore Delegato, indicato successivamente dal Consiglio di Amministrazione nella misura pari al 7.41% degli emolumenti percepiti come Amministratore Delegato (fisso e variabile), fatta eccezione per i casi di revoca dalla carica per giusta causa.

Per quanto attiene il Piano 2016 ed il Piano 2019, le informazioni sulla sorte delle stock option e delle stock grant in caso di cessazione del rapporto di lavoro sono riportate nella relativa documentazione pubblicata ai sensi di legge.

Benefici non monetari

La remunerazione di Paolo Ainio quando ricopriva la carica di Presidente e Amministratore Delegato prevedeva anche dei *fringe benefits* in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento. Non sono previsti altri benefici non monetari.

Remunerazione dei Sindaci

Il compenso del Collegio Sindacale è stato determinato dall'Assemblea ordinaria della Società del 16 aprile 2019 in sede di nomina, la quale ha attribuito al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo onnicomprensivo di Euro 25.000 e a ciascun Sindaco Effettivo un compenso annuo lordo onnicomprensivo di Euro 20.000, oltre al rimborso delle spese sostenute dai suoi componenti nell'espletamento dell'incarico.

Non sono previsti benefici non monetari a favore dei Sindaci.

Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Nel corso dell'esercizio di riferimento i Dirigenti con responsabilità strategiche sono stati 2 (due), la loro remunerazione era costituita da una retribuzione fissa e una retribuzione variabile di breve e lungo termine, quest'ultima basata su strumenti finanziari, e da benefici non monetari.

Nel corso dell'Esercizio i Dirigenti con responsabilità strategiche risultano beneficiari del Piano 2016 e, alla luce di ciò, sono state loro assegnate complessivamente nr 64.500 opzioni maturate in virtù del raggiungimento di obiettivi di *performance* 2016 così come definito dal Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2017 ed esercitabili entro il 31 dicembre 2021 ad un prezzo di esercizio per singola azione pari ad Euro 3,55.

Per quanto attiene al Piano 2016, si rinvia alla documentazione pubblicata ai sensi di legge.

Nel corso dell'Esercizio sono state inoltre consegnate ai Dirigenti con responsabilità strategiche, in virtù del raggiungimento degli obiettivi di *performance* associati alla componente variabile di breve termine della retribuzione 2018, nr 54.016 stock grant riferibili al "*Piano straordinario di Stock Grant 2018*" (Piano 2018) istituito dall'Assemblea degli azionisti in data 17 aprile 2018 con regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2018.

Per quanto attiene al Piano 2018, si rinvia alla documentazione pubblicata ai sensi di legge. Ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono riconosciute le coperture in materia assicurativa per infortuni da rischio professionale ed extra professionale previste dal CCNL per i Dirigenti nonché una polizza sanitaria integrativa, un telefono cellulare, un pc portatile ed un veicolo aziendale. Non sono previsti altri benefici non monetari.

Nel corso dell'Esercizio è stato sottoscritto un accordo per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con un Dirigente con responsabilità strategiche e nel febbraio 2020 l'altro Dirigente con responsabilità strategiche si è dimesso.

Alla Data della Relazione la Società ha 2 (due) Dirigenti con responsabilità strategiche a seguito di nuove assunzioni.

SEZIONE II – PARTE SECONDA

TABELLA 1 – Compensi¹ corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Paolo Luigi Guglielmo Ainio	Presidente Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	01/01/2019 – 31/12/2019	Dimissioni in data 06/03/2020 da Pres. del CdA e in data 16/02/2020 da Amm. Del.	15.000,00	-			5.973,39		20.973,39	2.534,00	-
Pierluigi Bernasconi	Amministratore	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	15.000,00	6.000,00					21.000,00		-
Pietro Boroli	Amministratore	01/01/2019 – 31/12/2019	Dimissioni in data 24/02/2020	15.000,00						15.000,00		
Chiara Burberi	Amministratore	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	15.000,00	9.000,00			-		24.000,00		-
Arabella Caporello	Amministratore	16/04/2019 – 31/12/2019	Dimissioni in data 24/02/2020	10.625,00	4.250,00					14.875,00		
Piero Galli	Amministratore	16/04/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	10.625,00	-			-		10.625,00		-

¹ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

Giovanni La Croce	Amministratore	12/11/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	1.875,00				-		1.875,00		-
Annunziata Melaccio	Amministratore	16/04/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	10.625,00	4.250,00					14.875,00		
Roberto Mazzei	Amministratore	16/04/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	10.625,00	6.375,00					17.000,00		
Matteo Renzulli	Amministratore	01/01/2019 – 31/12/2019	Dimissioni in data 13/01/2020	15.000,00						15.000,00		
Serenella Rossano	Amministratore	12/11/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	1.875,00						1.875,00		
Moshe Sade Bar	Amministratore	16/04/2019 – 07/11/2019	Dimissioni in data 07/11/2019	8.750,00	3.500,00					12.250,00		
Roberta Vercellotti	Amministratore	16/04/2019 – 14/05/2019	Dimissioni in data 14/05/2019	1.250,00						1.250,00		
Paola Mungo	Amministratore	18/07/2019 – 12/11/2019	Scadenza mandato 12/11/2019	5.000,00						5.000,00		
Giorgio Amato	Presidente del Collegio Sindacale	16/04/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	17.708,00	-					17.708,00		-
Stefania Bettoni	Sindaco Effettivo	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	20.000,00	-					20.000,00		
Gabriella Chersicla	Sindaco Effettivo	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	20.000,00						20.000,00		

Dirigenti con responsabilità strategiche (n. 2)	01/01/2019 – 31/12/2019	-	370.137,39	-			11.061,89	30.000,00	411.199,28	40.938,00	310.000,00
Compensi nella società che redige il bilancio			369.095,39	33.375,00			10.843,36		413.313,75	25.309,00	310.000,00
Compensi da controllate e collegate			195.000,00				6.191,92	30.000,00	231.191,92	18.163,00	
Totale			564.095,39	33.375,00			17.035,28	30.000,00	644.505,67	43.472,00	310.000,00

TABELLA 2 - Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Piano	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
			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 ad assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti ad assegnazione delle opzioni			
Paolo Luigi Guglielmo Ainio	Presidente Consiglio di Amministrazione	SOP 2016 - 2018	61.425	3,55	Dal 01/04/2017 fino al 31/12/2021*											61.425	2.534,00
Dirigenti con responsabilità strategiche (n. 2)		SOP 2016 - 2018	30.000	3,55	Dal 01/04/2017 fino al 31/12/2021*											30.000	1.237,00
Compensi nella società che redige il bilancio		SOP 2016-2018	91.425	3,55	Dal 01/04/2017 fino al 31/12/2021*											91.425	3.771,00
Compensi controllate e collegate da		SOP 2016-2018	-	-	-											-	-
Totale			91.425													91.425	3.771,00

* Le opzioni assegnate possono essere esercitate come segue:

- (i) 33% a partire dal quinto giorno lavorativo successivo alla data di ricevimento da parte del beneficiario della scheda di esercizio; (01 aprile 2017);
- (ii) 33% a partire dal 1 luglio 2018; e
- (iii) 34% delle Opzioni Esercitabili dal 1 luglio 2019 e fino al 31 dicembre 2021.

TABELLA 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Dirigenti con responsabilità strategica (n. 2)		-	-	-			-		
Compensi nella società che redige il bilancio		-	-	-			-		
Compensi nella società che redige il bilancio		-	-	-			-		
Totale		-	-	-			-		

SEZIONE II –PARTE TERZA

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e nome	Carica	Società partecipata ²	Modalità di possesso	N° di azioni possedute al 31/12/2018	N° di azioni acquistate	N° di azioni vendute	N° di azioni possedute al 31/12/2019
Paolo Guglielmo Luigi Ainio	Presidente Consiglio di Amministrazione	ePRICE S.p.A.	Diretto e indiretto	9.452.615	-	-	9.452.615 ³
Pietro Boroli		ePRICE S.p.A.	Diretto e indiretto	2.181.200	-	-	2.181.200 ⁴
Roberto Mazzei		ePRICE S.p.A.	Diretto e indiretto	505.360	-	-	505.360

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata ⁵	Modalità di possesso	N° di azioni possedute al 31/12/2018	N° di azioni acquistate	N° di azioni vendute	N° di azioni possedute al 31/12/2019
2	ePRICE S.p.A.	Diretto	713.758	-	-	713.758

² Inclusivo di partecipazioni detenute tramite coniugi non legalmente separati e figli minori e società controllate.

³ Di cui n. 221.750 azioni detenute tramite PUPS S.r.l., controllata per l'80% da Paolo Ainio.

⁴ Di cui n. 2.126.500 detenute tramite Vis Value Partecipazioni S.r.l..

⁵ Inclusivo di partecipazioni detenute tramite coniugi non legalmente separati e figli minori e società controllate.