

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
- ESERCIZIO 2019 -**

**predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. del 24 febbraio 1998, n. 58,
e successive modifiche, nonché dell'art. 84-quater e secondo gli Schemi nn. 7-bis
e 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento adottato con Delibera Consob n. 11971
del 14 maggio 1999, e successive modifiche**

**all'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI
convocata per i giorni**

**28 maggio 2020 in prima convocazione
e
29 maggio 2020 in seconda convocazione**

Emittente:	LVENTURE GROUP S.p.A. Via Marsala n. 29 h - 00185 Roma Capitale sociale: Euro € 14.507.401 i.v. Codice Fiscale: 81020000022 Partita Iva: 01932500026
Modello di amministrazione e controllo:	Tradizionale
Sito Web:	www.lventuregroup.com
Data di approvazione della Relazione:	22 aprile 2020

INDICE

PREMESSA.....	4
GLOSSARIO.....	5
FINALITÀ E CONTENUTI	7
1. SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE	7
A) ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI , SPECIFICANDO I RISPETTIVI RUOLI, NONCHÉ ORGANI O SOGGETTI RESPONSABILI DELLA CORRETTA ATTUAZIONE DI TALE POLITICA	7
B) EVENTUALE INTERVENTO DI UN COMITATO PER LA REMUNERAZIONE O DI ALTRO COMITATO COMPETENTE IN MATERIA; COMPOSIZIONE, COMPETENZE E MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO DI TALE COMITATO	10
C) ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	11
D) FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE, PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE ED EVENTUALI CAMBIAMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE RISPETTO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE.....	11
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	12
F) POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI	14
G) DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI <i>PERFORMANCE</i> IN BASE AI QUALI VENGONO ASSEGNATE LE COMPONENTI VARIABILI, E INFORMAZIONI SUL LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA VARIAZIONE DELLA	15
H) CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI <i>PERFORMANCE</i> ALLA BASE DELL'ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA	15
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	15
J) TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (C.D. <i>VESTING PERIOD</i>) ED EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO	15
K) INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE	15
L) POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	15
M) INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE.....	16
N) POLITICA RETRIBUTIVA EVENTUALMENTE SEGUITA CON RIFERIMENTO: (I) AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI E AGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI, (II) ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E (III) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI (PRESIDENTE, VICE PRESIDENTE, ETC.)	16
O) POLITICA RETRIBUTIVA DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE	17

LVENTURE GROUP S.p.A.
Sede legale in Roma, Via Marsala n. 29 h
Capitale Sociale: Euro 14.507.401 i.v.
Iscritta al Registro delle Imprese di Roma, C.F.: 81020000022 e P.IVA: 01932500026
R.E.A. di Roma n. 1356785

** *** **

P)	EVENTUALI POLITICHE RETRIBUTIVE UTILIZZATE COME RIFERIMENTO	17
2.	SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2019 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE	18
3.	TABELLE LVENTURE GROUP S.P.A.....	21
A)	TABELLA 1 DI CUI ALLO SCHEMA N. 7-BIS DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO EMITTENTI: COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (ESPRESSI IN EURO)	21
B)	TABELLA 2 DI CUI ALLO SCHEMA N. 7-BIS DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO EMITTENTI: <i>STOCK-OPTION</i> ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	26
C)	TABELLA 3A DI CUI ALLO SCHEMA N. 7-BIS DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO EMITTENTI: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE <i>STOCK OPTION</i> , A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	30
D)	TABELLA 3B DI CUI ALLO SCHEMA N. 7-BIS DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO EMITTENTI: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	30
E)	TABELLA 1 DI CUI ALLO SCHEMA N. 7-TER DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO EMITTENTI: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI	30
F)	TABELLA 2 DI CUI ALLO SCHEMA N. 7-TER DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO EMITTENTI: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA.....	31
4.	PIANI DI COMPENSI AI SENSI DELL'ART. 114-BIS DEL TUF.....	32
5.	PROPOSTA DI DELIBERA AI SENSI DELL'ART. 123-TER, COMMI 3-BIS E 3-TER DEL D.LGS. 24 FEBBRAIO 1998 N. 58 E SUCCESSIVE MODIFICHE	33
6.	PROPOSTA DI DELIBERA AI SENSI DELL'ART. 123-TER, COMMI 4 E 6 DEL D.LGS. 24 FEBBRAIO 1998 N. 58 E SUCCESSIVE MODIFICHE	33

** *** **

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 22 aprile 2020, ha deliberato, tra l'altro, di sottoporre all'attenzione dell'Assemblea degli Azionisti la proposta di cui al seguente punto all'ordine del giorno:

ORDINE DEL GIORNO

Parte ordinaria

1. *[omissis]*;

2. **Relazione sulla Remunerazione:**

2.1 Prima sezione: deliberazione ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche;

2.2 Seconda sezione: deliberazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche;

3. *[omissis]*;

Parte straordinaria

1. *[omissis]*;

2. *[omissis]*.

** *** **

PREMESSA

La presente Relazione è redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, nonché ai sensi dell'art. 84-*quater* e secondo gli Schemi nn. 7-*bis* e 7-*ter* dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, tenendo altresì conto dei principi sanciti dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina, cui la Società ha aderito.

La Relazione è stata approvata il 22 aprile 2020 dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio sindacale, e viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 28 maggio 2020, in prima convocazione, e, occorrendo, il **29 maggio 2020**, in **seconda convocazione**, per approvare, tra l'altro, il bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2019.

A tal fine, ai sensi dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, la Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale della Società e pubblicata nella sezione "*Investor Relations/Corporate Governance/Assemblee*" del Sito Internet, nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato denominato "1info", gestito da Computershare S.p.A., consultabile all'indirizzo www.1info.it, almeno ventun giorni prima della data della predetta Assemblea degli Azionisti.

GLOSSARIO

Nella presente Relazione il significato dei termini indicati in maiuscolo è quello di seguito riportato:

Amministratore Delegato: l'amministratore delegato della Società, titolare di deleghe individuali di potere nella Società, in applicazione e in conformità ai criteri del Codice di Autodisciplina e alle applicabili disposizioni di legge e regolamentari;

Amministratori o Consiglieri: tutti gli amministratori della Società, siano essi esecutivi, non esecutivi o indipendenti;

Amministratori esecutivi: i membri del Consiglio di Amministrazione che siano titolari di deleghe individuali di potere nella Società, in applicazione e in conformità ai criteri del Codice di Autodisciplina e alle applicabili disposizioni di legge e regolamentari;

Amministratori Indipendenti: i membri del Consiglio di Amministrazione in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi del combinato disposto degli artt. 147-ter, comma 4, e 148, comma 3, del TUF e dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina;

Amministratori investiti di particolari cariche: i membri del Consiglio di Amministrazione che siano titolari di particolari incarichi (destinatari di deleghe non gestionali) ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, c.c.;

Assemblea degli Azionisti: l'assemblea ordinaria degli Azionisti della Società;

Azionisti: gli Azionisti della Società;

c.c.: il Regio Decreto del 16 marzo 1942, n. 262, come successivamente modificato;

Codice di Autodisciplina: il Codice di autodisciplina delle società con azioni quotate, approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria nel dicembre 2011, nella versione aggiornata nel luglio 2018;

Collegio sindacale: l'organo di controllo della Società;

Comitato Controllo e Rischi e OPC: il Comitato Controllo e Rischi e OPC della Società nominato, da ultimo, all'interno del Consiglio di Amministrazione con delibera del 27 aprile 2018, anche per le finalità di cui alla *Procedura relativa alle operazioni con parti correlate adottata dal Consiglio di Amministrazione* in data 16 ottobre 2013, e successive modifiche;

Comitato per la Remunerazione o Comitato: il Comitato per la Remunerazione della Società nominato all'interno del Consiglio di Amministrazione con delibera del 27 aprile 2018 in conformità con l'art. 6 del Codice di Autodisciplina;

Consiglio di Amministrazione: l'organo di amministrazione della Società;

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

Piano di Incentivazione Amministratori Esecutivi e Consulenti Strategici: il piano di incentivazione denominato "*Piano di Incentivazione LVG Amministratori Esecutivi e Consulenti Strategici 2018/2021*" approvato dall'Assemblea degli Azionisti il 27 aprile 2018, riservato agli Amministratori esecutivi e investiti di particolari cariche e ai consulenti strategici, nonché il relativo regolamento di attuazione approvato dal Consiglio di Amministrazione il 12 dicembre 2018,

** *** **

disponibili rispettivamente nella sezione *Investor Relations/Corporate Governance/ Stock Options/ Amministratori esecutivi e consulenti strategici/Documento informativo relativo al piano di incentivazione per amministratori esecutivi e consulenti strategici* del Sito Internet e *Investor Relations/Corporate Governance/Stock Options/ Amministratori esecutivi e consulenti strategici/ Regolamento di Attuazione del Piano di Incentivazione LVG Amministratori Esecutivi e Consulenti Strategici 2018/2021*;

Piano di Incentivazione Dipendenti: il piano di incentivazione denominato “*Piano di Incentivazione LVG 2017/2020*” approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 2 agosto 2017 riservato a taluni dipendenti della Società, esclusi gli Amministratori, nonché il relativo regolamento di attuazione approvato dal Consiglio di Amministrazione il 14 novembre 2017, e modificato dal Consiglio di Amministrazione il 12 settembre 2019, disponibili rispettivamente nella sezione *Investor Relations/Corporate Governance/Stock Options/Dipendenti/Aggiornamento documento informativo piano di incentivazione* del Sito Internet, e *Investor Relations/Corporate Governance/Stock Options/ /Aggiornamento Stock Options*;

Piani di Incentivazione: congiuntamente, il Piano di Incentivazione Amministratori Esecutivi e Consulenti Strategici e il Piano di Incentivazione Dipendenti;

Politica di remunerazione: la politica della Società in materia di remunerazione degli Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dei Sindaci, come illustrata nella Sezione I della presente Relazione;

Polizza di Assicurazione: la polizza di cui alla Sezione I, lett. m), della presente Relazione;

Procedura OPC: la procedura adottata dal Consiglio di Amministrazione della Società ai sensi e per gli effetti dell'art. 2391-bis c.c. e del Regolamento Consob OPC, tenuto conto delle indicazioni e dei chiarimenti di cui alla Comunicazione Consob n. DEM/10078683 del 24 settembre 2010.

Regolamento Emittenti: il regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, e successive modificazioni;

: la presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, nonché dell'art. 84-quater e secondo gli Schemi nn. 7-bis e 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti;

Remunerazione Complessiva Annuale: indica la sommatoria (i) della componente fissa annua lorda della remunerazione e (ii) della componente variabile annuale che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi.

Sindaci: i membri del Collegio sindacale della Società;

Sito Internet: il sito *internet* della Società, disponibile al seguente indirizzo www.lventuregroup.com;

Società o LVG o l'Emittente: LVenture Group S.p.A., con sede legale in Roma, Via Marsala n. 29 h, C.F.: 81020000022, P.IVA: 01932500026, iscritta al registro delle Imprese di Roma R.E.A. RM – 1356785;

Statuto: lo statuto sociale della Società, disponibile nella sezione “*Investor Relations/Documenti*” del Sito Internet;

TUF: il D. Lgs. del 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.

** *** **

** *** **

FINALITÀ E CONTENUTI

La presente Relazione fornisce un'informativa finalizzata ad accrescere la conoscenza e la consapevolezza degli *shareholders*, degli investitori, del mercato, nonché della Consob in ordine alla Politica di remunerazione e ai compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale della Società.

Conformemente alle applicabili disposizioni di legge e regolamentari, la Relazione è articolata nella:

Sezione I, che illustra:

- a) *“la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, dei componenti degli organi di controllo;*
- b) *le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica”, e*

Sezione II, che:

- a) *“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, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento;*
- b) *illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 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 di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;*

La Relazione include, altresì, (i) le tabelle relative ai compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale nel corso dell'esercizio 2019 (paragrafo 3 della Relazione); (ii) l'indicazione dei Piani di Incentivazione (paragrafo 4 della Relazione), nonché (iii) la proposta di delibera che si intende sottoporre alla prossima Assemblea degli Azionisti (paragrafo 5 della Relazione).

1. SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE

- a) **Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di remunerazione, specificando i rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica**

Gli organi sociali coinvolti nel processo di determinazione della remunerazione sono i seguenti:

- (i) **l'Assemblea degli Azionisti, che:**

** *** **

- determina, ex art. 2389, primo comma, c.c. il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione per l'intera durata della sua carica, in conformità a quanto disposto dall'art. 21 dello Statuto della Società;
- determina, ex art. 2402 c.c., il compenso dei membri del Collegio sindacale per l'intera durata della sua carica;
- con efficacia vincolante, delibera, ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, in senso favorevole o contrario sulla Politica di remunerazione di cui alla prima sezione della Relazione sulla remunerazione, almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche alla medesima. L'esito di tale deliberazione viene reso noto al mercato, ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2, del TUF;
- con efficacia non vincolante, delibera, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della Relazione sulla remunerazione. L'esito di tale deliberazione viene reso noto al mercato, ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2, del TUF;
- riceve adeguata informativa dal Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione delle politiche retributive;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ai sensi dell'art. 114-bis, del TUF;

(ii) il **Consiglio di Amministrazione**, che:

- se del caso, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e del Collegio sindacale, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, c.c., e in conformità a quanto disposto dall'art. 16 dello Statuto della Società;
- formula proposte e definisce la Politica di remunerazione, come illustrata nella presente Relazione, definendo le linee guida da osservare nel processo di determinazione della remunerazione degli Amministratori;
- sottopone l'approvazione della Politica di Remunerazione all'Assemblea;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica di remunerazione, monitorando l'esecuzione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione e valutando l'effettivo raggiungimento di eventuali *target* di *performance*;
- predispone la Relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, da pubblicarsi almeno ventun giorni prima dell'Assemblea degli Azionisti convocata a deliberare sul punto;
- delibera sui progetti di eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea degli Azionisti;
- attua eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, su delega dell'Assemblea degli Azionisti;

** *** **

(iii) il **Comitato per la Remunerazione**, che:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la remunerazione;
- formula proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione circa la politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- esamina preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione in vista dell'Assemblea annuale di approvazione del bilancio;
- esercita le funzioni ad esso attribuite dal Consiglio di Amministrazione in relazione all'istituzione e gestione di piani di attribuzione di azioni della Società medesima o opzioni su queste ultime, ferma restando la generale competenza e supervisione del Consiglio di Amministrazione anche su tale materia;
- esprime un parere, rispettivamente vincolante o non vincolante, in merito alle operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza e alle operazioni di minore rilevanza, riguardanti le remunerazioni, in conformità a quanto previsto nella Procedura OPC;
- riferisce agli Azionisti in sede di Assemblea sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni, mediante la presente Relazione;

(iv) l'**Amministratore Delegato**, che:

- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di *performance* al raggiungimento dei quali fare conseguire la corresponsione dell'eventuale componente variabile della remunerazione di eventuali Amministratori investiti di particolari cariche, dipendenti o consulenti;
- sottopone al Consiglio di Amministrazione i progetti per eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari, e formula proposte per la loro corretta attuazione, per quanto di sua competenza e quando non coinvolgano la sua persona;
- fornisce al Consiglio di Amministrazione e al Comitato per la Remunerazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica di remunerazione;
- attua la Politica di remunerazione;

(v) il **Collegio sindacale**, che formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., verificando la coerenza di tali proposte con la Politica di remunerazione.

** *** **

b) Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia; composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale comitato

Il Consiglio di Amministrazione in data 27 aprile 2018 ha istituito al suo interno il Comitato per la Remunerazione, al quale sono state attribuite le funzioni istruttorie, propositive e consultive di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina.

Si segnala che la "*Procedura relativa alle operazioni con parti correlate*" adottata dal Consiglio di Amministrazione affida al Comitato per la Remunerazione le valutazioni inerenti a operazioni con parti correlate relative alle remunerazioni.

Sono stati inizialmente designati quali componenti del Comitato gli Amministratori Indipendenti Claudia Cattani (Presidente), Livia Amidani Aliberti e Marco Giovannini.

La Dott.ssa Livia Amidani Aliberti, a seguito delle sue dimissioni, è stata sostituita per cooptazione dall'Avv. Maria Mariniello, quale Amministratore Indipendente e membro del Comitato per la Remunerazione a far data dal 14 novembre 2018. Tale cooptazione è stata confermata dall'Assemblea il 22 febbraio 2019.

Tutti i membri del Comitato per la Remunerazione possiedono la conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e/o di politiche retributive richiesta dal Codice di Autodisciplina.

Alle riunioni del Comitato partecipa, senza diritto di voto, il Presidente del Collegio sindacale (ovvero altro sindaco da questi designato).

In occasione delle riunioni del Comitato, il Presidente del Comitato ha invitato – oltre al Presidente del Collegio sindacale – l'Amministratore Delegato, nonché i responsabili delle funzioni aziendali della Società, per fornire informazioni ed esprimere valutazioni di competenza con riferimento ai singoli punti all'ordine del giorno.

In ogni caso, in linea con quanto raccomandato dall'articolo 6.C.6. del Codice di Autodisciplina, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Le riunioni del Comitato sono verbalizzate. Il Presidente e il segretario sottoscrivono i verbali delle riunioni che vengono conservati a cura del segretario in ordine cronologico e trasmessi ai componenti del Comitato e al Presidente del Collegio Sindacale.

Il Presidente del Comitato per la Remunerazione riferisce (i) al Consiglio in merito all'attività svolta, e (ii) all'Assemblea, con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio, in merito alle modalità di esercizio delle proprie funzioni. Tale adempimento viene assolto mediante la presente Relazione.

Nel corso dell'esercizio 2019, il Comitato per la Remunerazione si è riunito n. 6 (sei) volte. In tali occasioni, il Comitato ha, tra l'altro, supportato – per gli aspetti di propria competenza – il Consiglio di Amministrazione nell'attuazione del Piano di Incentivazione Amministratori Esecutivi e Consulenti Strategici, esprimendo un parere circa: (i) l'individuazione dei beneficiari rientranti nella categoria degli Amministratori con particolari incarichi destinatari del piano, (ii) il numero di opzioni da offrire in assegnazione a ciascuno di essi, e (iii) la revisione degli obiettivi di *performance* previsti dal suddetto Piano.

c) Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di

Non applicabile.

d) Finalità perseguite con la Politica di remunerazione, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della Politica di remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente

La Politica di remunerazione stabilisce principi e linee guida ai quali si attiene l'Emittente al fine di (i) determinare, adottare ed attuare la struttura della remunerazione dei componenti dell'organo amministrativo, del Collegio sindacale e dei dirigenti con responsabilità strategiche e (ii) monitorare l'applicazione delle prassi retributive stabilite.

La Politica di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità dell'Emittente.

In termini generali, la Politica di remunerazione è definita, in coerenza con il modello di *governance* adottato dall'Emittente e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, allo scopo di attrarre, trattenere e motivare i soggetti in possesso delle qualità necessarie per garantire il raggiungimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per l'Emittente nel medio-lungo periodo.

Ne consegue che una parte significativa della remunerazione complessiva degli Amministratori Esecutivi e degli Amministratori investiti di particolari cariche è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di breve e/o di medio-lungo periodo.

Coerentemente con le finalità generali sopra indicate, la Politica di remunerazione è basata sui seguenti principi di riferimento:

- adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'Emittente, tenuto anche conto del settore di attività in cui opera l'Emittente e delle caratteristiche dell'attività concretamente svolta dall'Emittente;
- la componente fissa della retribuzione è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori Esecutivi nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- erogazione di una componente variabile della retribuzione, composta da una porzione legata a criteri di breve termine e di una porzione legata a criteri di medio-lungo termine; e
- predeterminazione e misurabilità degli obiettivi di *performance* (ovvero dei risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici) cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili, i quali sono collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Per garantire un adeguato bilanciamento degli interessi, la remunerazione relativa ai soggetti presenti all'interno della Politica di remunerazione è stata determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti dell'Emittente. Infatti, relativamente a quest'ultimo punto l'Emittente ha voluto evitare un eccessivo dislivello negli indici retributivi tra il *management* e i

** *** **

dipendenti, avendo sempre come riferimento, in coerenza con le prassi di mercato, le proporzioni presenti tra i compensi per le figure sopra elencate.

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

Il sistema retributivo della Società per l'Amministratore Delegato e taluni Amministratori investiti di particolari cariche (destinatari di deleghe non gestionali) si articola in una componente fissa e una variabile, commisurate agli obiettivi della Società e alle strategie di medio-lungo periodo. In particolare, per la componente variabile (da determinarsi in coerenza con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina) sono stati stabiliti dei criteri chiari, esaustivi e differenziati per il riconoscimento della stessa, basati su predefiniti obiettivi quantitativi annuali correlati a indici di *performance* a livello individuale di business o di funzioni centrali. Tale componente viene erogata annualmente successivamente all'approvazione del progetto di bilancio annuale di riferimento da parte del Consiglio di Amministrazione, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Relativamente alla remunerazione del Collegio sindacale, viene deliberato dall'Assemblea il compenso fisso annuale dei suoi componenti.

Alla data della presente Relazione, la Società non annovera tra il proprio personale né Direttori generali né Dirigenti con responsabilità strategiche. Pertanto, la Relazione non contempla le informazioni relative a tali categorie di soggetti.

1. Amministratore Delegato

La Politica di remunerazione prevede che la struttura della remunerazione dell'Amministratore Delegato sia composta da:

- (i) una componente fissa definita in modo congruo rispetto alle deleghe, al ruolo e alle responsabilità, che potrà avere un peso fino al 50% della Remunerazione Complessiva Annua;
- (ii) un sistema di incentivazione basato su una componente variabile, di importo massimo prestabilito, legata a obiettivi di breve periodo (MBO), che sarà adottato dall'Emittente a partire dall'esercizio 2020;
- (iii) una componente variabile di medio-lungo periodo: piano di *stock option*;
- (iv) una eventuale remunerazione in relazione a progetti speciali a favore della Società e di entità terze, commisurata all'apporto conferito dallo stesso Amministratore Delegato ai predetti progetti speciali; e
- (v) eventuali benefici non monetari come *fringe benefits* quali: l'assegnazione di veicoli aziendali, la stipula di assicurazioni sulla vita, nonché forme di previdenza e assistenza sanitaria integrativa.

1.1. Remunerazione fissa

** *** **

La componente fissa è determinata dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., in modo congruo rispetto alle deleghe, alle particolari cariche, al ruolo e alle responsabilità attribuite all'Amministratore Delegato.

La componente fissa potrà avere un peso fino al 50% della Remunerazione Complessiva Annuale.

1.2. Remunerazione variabile di breve periodo: MBO

A partire dall'esercizio 2020, la Società adotterà un sistema di incentivazione basato su obiettivi annuali, approvato dal Consiglio di Amministrazione, dietro parere del Comitato per le Remunerazioni.

La misura della componente variabile della remunerazione è modulata in base a indici di *performance* sia a livello di Società, sia a livello individuale di *business* o di funzioni centrali.

In una prospettiva di sana e prudente gestione, nonché di ottimale contenimento dei rischi in linea con un obiettivo di crescita sostenibile, i criteri posti a fondamento della misura della componente variabile saranno di natura tanto quantitativa quanto qualitativa.

I KPI (*key performance indicators* / indicatori chiave di *performance*) utilizzati, di norma ripresi dai dati di *budget*, sono di tipo quantitativo, senza essere soggetti a discrezionalità valutativa.

La definizione dei livelli di *target* alla base degli obiettivi annuali (MBO) è legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* riferiti alle previsioni di budget e determinati dal Consiglio di Amministrazione. Il confronto dei dati consuntivi con gli obiettivi assegnati determina la misura della componente variabile della retribuzione erogabile. A ciascun obiettivo sono associati dei "punteggi", che ne definiscono la rilevanza rispetto al totale degli obiettivi, e dei livelli di performance (*target* e massimi) espressi attraverso parametri appropriati. Vengono inoltre definiti, per ciascun obiettivo, il posizionamento dei risultati attesi rispetto ai livelli di performance previsti.

A garanzia del metodo adottato, i *target* vengono certificati dalla funzione di controllo di gestione, sia in fase di assegnazione che di consuntivazione e il processo garantisce la tracciabilità e la trasparenza di ogni fase.

L'incentivo MBO (annuale) potrà essere pari al 100% della remunerazione fissa annua lorda.

La retribuzione variabile legata agli MBO sarà erogata annualmente successivamente all'approvazione del progetto di bilancio annuale di riferimento da parte del Consiglio di Amministrazione, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte del Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione stesso.

1.3. Remunerazione variabile di medio-lungo periodo: Stock Option

La componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese nel medio-lungo periodo è costituita dall'assegnazione gratuita di opzioni, che, a determinate condizioni e trascorso il periodo di *vesting*, conferiscono ai beneficiari il diritto di sottoscrivere azioni ordinarie dell'Emittente. Il tutto come meglio indicato nel Piano di Incentivazione Amministratori Esecutivi e Consulenti Strategici, al quale si rinvia per quanto di seguito non riportato.

L'esercizio delle opzioni assegnate è condizionato al conseguimento dei seguenti obiettivi di *performance* parametrati all'incremento, espresso in percentuale, tra il prezzo di esercizio e il prezzo a termine (quest'ultimo pari alla media semplice del prezzo delle azioni dell'Emittente registrato sul MTA nei tre mesi antecedenti la data del 31 marzo 2021) registrato allo scadere del periodo di *vesting*:

** *** **

Obiettivi di Performance	
Differenza tra il Prezzo a Termine e il Prezzo di Esercizio	Opzioni esercitabili
≥+30%	100%
≥ +25% e < +30%	90%
≥ +20% e < +25%	85%
≥ +15% e < +20%	80%
< +15%	0%

Condizione Abilitante	
Differenza tra il Prezzo a Termine e il Prezzo di Esercizio	≥ +15% rispetto al Prezzo di Esercizio

In caso di mancato avveramento della condizione abilitante, ossia nel caso in cui l'incremento tra il prezzo di esercizio e il prezzo a termine risulti inferiore al +15%, le opzioni attribuite decadranno e si dovranno considerare a tutti gli effetti estinte.

A tale riguardo, per completezza, si precisa che l'assegnazione effettiva delle opzioni ai beneficiari del Piano di Incentivazione Amministratori Esecutivi e Consulenti Strategici è avvenuta il 12 dicembre 2018.

Per maggiori informazioni si rinvia al paragrafo 4 della Sezione II della Relazione.

2. Amministratori investiti di particolari cariche (destinatari di deleghe non gestionali)

La Politica di remunerazione prevede che la struttura della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche sia composta da:

- (i) una componente fissa determinata dall'assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., e dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., definita in modo congruo rispetto ai particolari compiti affidati a ciascun Amministratore indicato; la componente fissa potrà avere un peso fino al 50% della Remunerazione Complessiva Annua;
- (ii) una componente variabile, costituita dall'assegnazione gratuita di opzioni, regolata al pari di quella corrisposta all'Amministratore Delegato; e
- (iii) una eventuale remunerazione in relazione a progetti speciali a favore della Società e di entità terze, commisurata all'apporto conferito da ciascun Amministratore ai predetti progetti speciali.

f) **Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

Alla data della presente Relazione, benefici non monetari, intesi come *benefit* aziendali sono previsti dalla Politica di remunerazione a favore dell'Amministratore Delegato, come indicato al paragrafo e) della presente Sezione.

** *** **

g) Descrizione degli obiettivi di *performance* in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo e) della presente Sezione.

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

Si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo e) della presente Sezione.

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

La Società ha adottato una Politica di remunerazione volta ad allineare gli obiettivi del *management* con l'interesse prioritario di creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte temporale medio-lungo. Gli strumenti incentivanti utilizzati sono tesi a fidelizzare il *management* della Società ed a collegare la loro remunerazione al successo dell'azienda nel lungo termine. Inoltre, attraverso una retribuzione fissa adeguata a garantire un compenso soddisfacente anche nell'eventualità di mancato raggiungimento delle condizioni previste per la corresponsione della parte variabile, la Società persegue un obiettivo di stabilità e fidelizzazione anche al fine di assicurare continuità alla gestione. La Politica di Remunerazione è tale da non indurre, in alcun modo, l'Amministratore Delegato, gli Amministratori Esecutivi e gli Amministratori investiti di particolari cariche ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali in materia.

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

Si rinvia al paragrafo 4 della Sezione II della Relazione.

k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione

Non applicabile.

l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Alla data della presente Relazione, non sono previste specifiche indennità da attribuire agli Amministratori in caso di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o il suo mancato rinnovo. L'orientamento della Società è infatti quello di ricercare accordi per la "chiusura" del rapporto in modo consensuale, ispirandosi ai *benchmark* di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza.

La Società renderà note, con apposito comunicato stampa diffuso al mercato con le modalità di volta in volta previste dalla normativa vigente, dettagliate informazioni in merito all'eventuale attribuzione o al riconoscimento di indennità in occasione della cessazione dalla carica di Amministratori o dello scioglimento del rapporto con Direttori generali e/o Dirigenti con responsabilità strategiche (allo stato

** *** **

non presenti) e/o di altri benefici in coerenza con quanto previsto dai principi del Codice di Autodisciplina.

Per quanto riguarda gli effetti della cessazione del rapporto su diritti assegnati nell'ambito del Piano di Incentivazione Amministratori Esecutivi e Consulenti Strategici, si rinvia integralmente al documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, alle successive integrazioni dello stesso, nonché a tutta la documentazione relativa al suddetto Piano predisposta in ottemperanza alla normativa vigente; il tutto disponibile nel Sito internet, nella sezione *Investors Relations /Corporate Governance/Stock Options/Amministratore esecutivi e consulenti strategici*.

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

In data 20 marzo 2013, la Società ha sottoscritto una Polizza di Assicurazione della responsabilità civile degli Amministratori dei Sindaci e della Società con effetto retroattivo dal 29 dicembre 2012, che è stata regolarmente rinnovata ad ogni scadenza annuale. La copertura assicurativa è prestata nella forma "*Claims made*" e opera per le richieste di risarcimento ricevute per la prima volta dall'assicurato e comunicate per iscritto all'assicuratore durante il periodo di assicurazione o l'eventuale periodo di garanzia postuma, a condizione che le stesse si riferiscano ad atti illeciti che non siano già stati denunciati in precedenza ad altro assicuratore e, comunque, non noti al tempo della conclusione della Polizza di Assicurazione. Il massimale della Polizza di Assicurazione è di Euro 5.000.000,00 (cinquemilioni/00), in aggregato per tutte le perdite patrimoniali derivanti dalle richieste di risarcimento coperte dalle garanzie, ivi incluse le spese legali, i costi per indagini ed esami e le spese di pubblicità, salvo quanto previsto dall'art. 1917 c.c..

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

La remunerazione degli Amministratori Indipendenti e degli Amministratori non esecutivi, anche quali membri dei comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, è determinata in misura fissa e commisurata all'impegno richiesto.

e per tali soggetti non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società (o di tipo consolidato o comunque a obiettivi di *performance* in genere) e gli stessi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni.

Agli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e il Consigliere Roberto Magnifico) ed ai membri del Comitato Controllo e Rischi e OPC e/o del Comitato per la Remunerazione, spetta un compenso fisso aggiuntivo, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., come indicato nel precedente paragrafo e) della presente Sezione e nel paragrafo a) della Sezione II della Relazione.

All'Amministratore Delegato e agli Amministratori investiti di particolari cariche (i.e. il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Consigliere Roberto Magnifico) potrebbe essere erogato un compenso variabile aggiuntivo ai sensi del Piano di Incentivazione Amministratori Esecutivi e Consulenti Strategici sulla base e nella misura del raggiungimento degli obiettivi di *performance* ivi previsti, come indicato nel precedente paragrafo e) della presente Sezione.

o) Politica retributiva dei componenti del Collegio Sindacale

La remunerazione dei componenti del Collegio sindacale è determinata in misura fissa e deve essere di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. Tale deve essere inoltre valutata anche in rapporto alla dimensione e all'attività esercitata dalla società emittente, al numero e alla dimensione delle imprese incluse nel consolidamento, nonché all'estensione e all'articolazione della struttura organizzativa della medesima. Infine, affinché vi sia una determinazione di un compenso adeguato, si tiene conto anche dell'impegno profuso nell'attività e in particolare nella partecipazione attiva alle riunioni dei comitati endoconsiliari.

p) Eventuali politiche retributive utilizzate come riferimento

La Politica di remunerazione è stata strutturata seguendo come riferimento le *best practice* presenti sul mercato senza, tuttavia, utilizzare come indicatore specifico la politica retributiva di altre società.

2. SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2019 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

La Sezione II, articolata in due Parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo della Società percepiti nell'esercizio 2019.

In particolare, nella Parte prima della Sezione II è fornita una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale.

Nella Parte seconda della Sezione II sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2019, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, agli Amministratori e ai Sindaci, nonché le partecipazioni detenute nella Società da tali soggetti alla data della Relazione.

Si segnala, inoltre, che la rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione di Direttori generali e/o di Dirigenti con responsabilità strategiche non è trattata nella Sezione II in quanto, come già evidenziato, la Società, allo stato, non include nel proprio personale tali categorie di soggetti.

a) Parte prima – Voci che compongono la remunerazione

L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2018 in numero 9 (nove) componenti per la durata di 3 (tre) esercizi e, quindi, sino alla data di approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2020.

Nel corso della seduta del 27 aprile 2018, l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un compenso annuo di complessivi Euro 225.000,00 (duecento venticinquemila/00), oltre ad eventuali contributi di legge e spese documentate per l'esercizio della carica medesima, così ripartiti dal Consiglio di Amministrazione:

- quanto a Euro 9.000,00 (novemila/00) annui a favore di ciascun Consigliere;
- quanto a Euro 30.000,00 (trentamila/00) annui a favore del Presidente, oltre al compenso come Consigliere, in ragione delle responsabilità riconducibili a tale incarico;
- quanto a Euro 30.000,00 (trentamila/00) annui a favore del Consigliere, Dott. Magnifico, oltre al compenso come Consigliere, in ragione dei particolari incarichi allo stesso attribuiti;
- quanto a Euro 67.000,00 (sessantasettemila/00) annui a favore dell'Amministratore Delegato, oltre al compenso come Consigliere, in ragione delle particolari cariche allo stesso attribuite.

Con riferimento ai comitati endoconsiliari, si evidenzia che, in data 27 aprile 2018, è stato nominato nuovamente il Comitato Controllo e Rischi e OPC (che ha assorbito al proprio interno anche le attribuzioni del precedente Comitato OPC), ed in pari data è stato costituito il Comitato per la Remunerazione. Ai componenti di tali Comitati, così come composti alla data della presente Relazione, sono stati attribuiti i seguenti emolumenti, in aggiunta a quanto percepito in qualità di componenti del Consiglio di Amministrazione:

- i) quanto al Comitato Controllo e Rischi e OPC:
 - al Presidente, Dott.ssa Claudia Cattani, Euro 4.000,00 (quattromila/00) annui;
 - al componente, Avv. Maria Mariniello, Euro 3.000,00 (tremila/00) annui;

** *** **

- al componente, Ing. Maria Augusta Fioruzzi, Euro 3.000,00 (tremila/00) annui a far data dalla sua nomina;

ii) quanto al Comitato per la Remunerazione:

- al Presidente, Dott.ssa Claudia Cattani, Euro 3.000,00 (tremila/00) annui;
- al componente, Dott. Marco Giovannini, Euro 2.000,00 (duemila/00) annui;
- al componente, Avv. Maria Mariniello, Euro 2.000,00 (duemila/00) annui.

Si segnala, inoltre, che il Consiglio di Amministrazione in data 24 aprile 2019, ha nominato il Consigliere Maria Augusta Fioruzzi quali componente del Comitato Controllo e Rischi e OPC, precedentemente composto solo da due Consiglieri indipendenti, attribuendole un compenso di Euro 3.000,00 (tremila/00) annui in qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi e OPC.

Con riferimento al Collegio sindacale, si precisa che l'emolumento corrisposto ai Sindaci non è collegato ai risultati economici conseguiti da LVG. La remunerazione del Collegio sindacale risulta, pertanto, rappresentata dalla sola componente fissa, determinata sulla base dell'importanza del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività affidate.

In particolare, l'Assemblea degli Azionisti, tenutasi il 18 aprile 2019, nel nominare il Collegio sindacale per il triennio 2019/2021, ha determinato – per ciascun anno e sino alla scadenza dell'incarico – in Euro 12.000,00 (dodicimila/00) il compenso lordo annuo dei Sindaci effettivi e in Euro 18.000,00 (diciottomila/00) il compenso annuo lordo del Presidente del Collegio sindacale.

In particolare, si segnala che, con riferimento all'esercizio 2019, la Società non ha definito:

- accordi di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto;
- criteri di determinazione dell'indennità spettante a ogni singolo soggetto;
- criteri di *performance* a cui è legata l'assegnazione dell'indennità;
- accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;
- accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza;
- altri criteri, pur in assenza di specifici accordi, per determinare le indennità di fine rapporto maturate.

Si segnala, inoltre, che, per l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza della Società, è stato fissato, in favore del Sindaco effettivo Dott.sa Giorgia Carrarese, un compenso annuo complessivo di Euro 4.000,00 (quattromila/00), a decorrere dal 18 aprile 2019 e fino al 18 aprile 2020 salvo rinnovo.

b) Parte seconda – Tabelle

I compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale nel corso dell'esercizio 2019 sono riportati di seguito, in via analitica, nelle Tabelle di cui allo Schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti (paragrafo 3, lettere a), b), c), d) della Relazione).

LVENTURE GROUP S.p.A.
Sede legale in Roma, Via Marsala n. 29 h
Capitale Sociale: Euro 14.507.401 i.v.
Iscritta al Registro delle Imprese di Roma, C.F.: 81020000022 e P.IVA: 01932500026
R.E.A. di Roma n. 1356785

**** *** ****

Le Tabelle di cui allo Schema 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti riportano, inoltre, le partecipazioni, detenute nella Società, dagli Amministratori e dai Sindaci, in conformità all'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti (paragrafo 3, lettere e), f) della Relazione).

LVENTURE GROUP S.p.A.
Sede legale in Roma, Via Marsala n. 29 h
Capitale Sociale: Euro 14.507.401 i.v.
Iscritta al Registro delle Imprese di Roma, C.F.: 81020000022 e P.IVA: 01932500026
R.E.A. di Roma n. 1356785

** *** **

3. TABELLE LVENTURE GROUP S.P.A.

- a) **TABELLA 1 di cui allo Schema n. 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti: Compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (espressi in Euro)**

NOME E COGNOME	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica dal / al	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 incentivi	Partecipazioni agli utili					
Consiglio di Amministrazione dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019													
Stefano Pighini	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01.01.2019	Bilancio al	(a)	9.000	-	-	-	-	-	39.000	-	-
		31.12.2019	31.12.2020	(iv)	30.000								
Luigi Capello	Amministratore Delegato e Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione	01.01.2019	Bilancio al	(a)	9.000	-	-	-	-	-	76.000	-	-
		31.12.2019	31.12.2020	(iv)	67.000								
Claudia Cattani	Consigliere indipendente	01.01.2019	Bilancio al	(a)	9.000	7.000	-	-	-	-	16.000	-	-
		31.12.2019	31.12.2020										
Roberto Magnifico	Consigliere	01.01.2019	Bilancio al	(a)	9.000	-	-	-	-	-	39.000	-	-

LVENTURE GROUP S.p.A.
Sede legale in Roma, Via Marsala n. 29 h
Capitale Sociale: Euro 14.507.401 i.v.
Iscritta al Registro delle Imprese di Roma, C.F.: 81020000022 e P.IVA: 01932500026
R.E.A. di Roma n. 1356785

** *** **

NOME E COGNOME	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica dal / al	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
		31.12.2019		(iv)	30.000		Bonus e incentivi	Partecipazioni agli utili					
Maria Augusta Fioruzzi	Consigliere indipendente	01.01.2019	Bilancio al	(a)	9.000	2.104 ¹	-	-	-	-	11.104	-	-
		31.12.2019	31.12.2020										
Maria Mariniello	Consigliere indipendente	01.01.2019	Bilancio al	(a)	9.000	5.000	-	-	-	-	14.000	-	-
		31.12.2019	31.12.2020										
Valerio Caracciolo	Consigliere	01.01.2019	Bilancio al	(a)	9.000	-	-	-	-	-	9.000	-	-
		31.12.2019	31.12.2020										
Pierluigi Pace	Consigliere indipendente	01.01.2019	Bilancio al	(a)	9.000	-	-	-	-	-	9.000	-	-
		31.12.2019	31.12.2020										
Marco Giovannini	Consigliere indipendente	01.01.2019	Bilancio al	(a)	9.000	2.000	-	-	-	-	11.000	-	-
		31.12.2019											
		31.12.2018											

¹ Consigliere indipendente membro del Comitato Controlli e Rischi (che ha assorbito al proprio interno anche le attribuzioni del precedente Comitato Operazioni Parti Correlate) a partire dal 24 aprile 2019.

LVENTURE GROUP S.p.A.
Sede legale in Roma, Via Marsala n. 29 h
Capitale Sociale: Euro 14.507.401 i.v.
Iscritta al Registro delle Imprese di Roma, C.F.: 81020000022 e P.IVA: 01932500026
R.E.A. di Roma n. 1356785

** *** **

NOME E COGNOME	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica dal / al	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazio ne Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei comp ensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
							Bonus e incenti vi	Partecip azioni agli utili					
Collegio sindacale in carica fino al 18.04.2019													
Carlo Diana	Presidente del Collegio sindacale	01.01.2018	Bilancio al 31.12.2018	(a)	4.397	-	-	-	-	-	4.397	-	-
		18.04.2019											
Giovanni Crostarosa Guicciardi	Sindaco Effettivo	01.01.2018	Bilancio al 31.12.2018	(a)	2.932	-	-	-	-	-	2.932	-	-
		18.04.2019											
Benedetta Navarra	Sindaco Effettivo	01.01.2018	Bilancio al 31.12.2018	(a)	2.740	-	-	-	-	1.100 ²	3.840	-	-
		18.04.2019											
Collegio Sindacale in carica dal 19.04.2019													
Fabrizio Palma	Presidente del Collegio sindacale	18.04.2019	Bilancio al 31.12.2021	(a)	12.625	-	-	-	-	-	12.625	-	-
		31.12.2019											
Giovanni Crostarosa Guicciardi	Sindaco Effettivo	18.04.2019	Bilancio al 31.12.2021	(a)	8.416	-	-	-	-	-	8.416	-	-
		31.12.2019											

² Altri compensi erogati al Sindaco effettivo Benedetta Navarra in qualità di componente dell'Organismo di Vigilanza della Società.

LVENTURE GROUP S.p.A.
Sede legale in Roma, Via Marsala n. 29 h
Capitale Sociale: Euro 14.507.401 i.v.
Iscritta al Registro delle Imprese di Roma, C.F.: 81020000022 e P.IVA: 01932500026
R.E.A. di Roma n. 1356785

** *** **

Giorgia Carrarese	Sindaco Effettivo	18.04.2019	Bilancio al 31.12.2021	(a)	8.416	-	-	-	-	2.805 ³	11.222	-	-
Da LVenture Group S.p.A.					247.526	-	-	-	-	-	267.536	-	-
Da società controllate o collegate					-	-	-	-	-	-	-		
TOTALE					247.526	16.104	-	-	-	3.905	267.536	-	-

Nella colonna “**Compensi fissi**” sono indicati con lettera (a) gli emolumenti corrisposti relativi all’esercizio 2018; sono, inoltre, indicati separatamente: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dall’Assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche ai sensi dell’art. 2389, comma 3, c.c.; (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.

I “**Compensi per la partecipazione a Comitati**” vanno 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.

Nella colonna “**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 ovvero esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari.

Con riguardo alla colonna “**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.

Nella colonna “**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.

³ Altri compensi erogati al Sindaco effettivo Giorgia Carrarese in qualità di componente dell’Organismo di Vigilanza della Società.

LVENTURE GROUP S.p.A.
Sede legale in Roma, Via Marsala n. 29 h
Capitale Sociale: Euro 14.507.401 i.v.
Iscritta al Registro delle Imprese di Roma, C.F.: 81020000022 e P.IVA: 01932500026
R.E.A. di Roma n. 1356785

** *** **

Nella colonna “**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.

Nella colonna “**Altri compensi**” sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite.

Nella colonna “**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.

Nella colonna (6) “**Totale**” sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella riga (3) 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.

LVENTURE GROUP S.p.A.
Sede legale in Roma, Via Marsala n. 29 h
Capitale Sociale: Euro 14.507.401 i.v.
Iscritta al Registro delle Imprese di Roma, C.F.: 81020000022 e P.IVA: 01932500026
R.E.A. di Roma n. 1356785

** *** **

b) TABELLA 2 di cui allo Schema n. 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti: *Stock-option* assegnate ai componenti dell'Organo di amministrazione, ai Direttori generali e agli altri 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 di opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero di 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 di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero di opzioni	Numero di opzioni	Fair value
Stefano Pighini	Presidente del Consiglio di Amministrazione																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di incentivazione LVG amministratori esecutivi consulenti strategici 2018/2021 – delibera	0	--	--	296.000	0,62	Dal 1° aprile 2021 al 31 dicembre 2021	13.438	12 dicembre 2018	0,594	0	---	---	0	296.000	6.135,96

LVENTURE GROUP S.p.A.
Sede legale in Roma, Via Marsala n. 29 h
Capitale Sociale: Euro 14.507.401 i.v.
Iscritta al Registro delle Imprese di Roma, C.F.: 81020000022 e P.IVA: 01932500026
R.E.A. di Roma n. 1356785

** *** **

	Assemblea 27 aprile 2018 – delibera CdA 12 dicembre 2018															
(II) Compensi da controllate e collegate	N/A															
	N/A															
(III) Totale		0	--	--	296.000	--	--	13.438	--	--	0	--	--	0	296.000	6.135,96
Luigi Capello	Amministratore Delegato															
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di incentivazione LVG amministratori esecutivi e consulenti strategici 2018/2021 – delibera Assemblea 27 aprile 2018 – delibera CdA 12 dicembre 2018	0	--	--	590.110	0,62	Dal 1° aprile 2021 al 31 dicembre 2021	26.791	12 dicembre 2018	0,594	0	---	---	0	590.110	12.232,75

LVENTURE GROUP S.p.A.
Sede legale in Roma, Via Marsala n. 29 h
Capitale Sociale: Euro 14.507.401 i.v.
Iscritta al Registro delle Imprese di Roma, C.F.: 81020000022 e P.IVA: 01932500026
R.E.A. di Roma n. 1356785

** *** **

(II) Compensi da controllate e collegate	N/A															
	N/A															
(III) Totale		0	--	--	590.110	--	--	26.791	--	--	0	--	--	0	590.110	12.232,75
Roberto Magnifico	Consigliere con particolari incarichi															
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di incentivazione LVG amministratori esecutivi e consulenti strategici 2018/2021 – delibera Assemblea 27 aprile 2018 – delibera CdA 12 dicembre 2018	0	--	--	296.000	0,62	Dal 1° aprile 2021 al 31 dicembre 2021	13.438	12 dicembre 2018	0,594	0	---	---	0	296.000	6.135,96
(II) Compensi da controllate e collegate	N/A															

LVENTURE GROUP S.p.A.
Sede legale in Roma, Via Marsala n. 29 h
Capitale Sociale: Euro 14.507.401 i.v.
Iscritta al Registro delle Imprese di Roma, C.F.: 81020000022 e P.IVA: 01932500026
R.E.A. di Roma n. 1356785

** *** **

	N/A															
(III) Totale		0	--	--	296.000	--	--	13.438	--	--	0	--	--	0	296.000	6.135,96

Note: a ciascuna opzione corrisponde la sottoscrizione o l'acquisto di una azione.
Il totale (III) è indicato con riferimento alle colonne (2), (5), (8), (11), (14), (15), (16).

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- il numero complessivo di opzioni detenute all'inizio dell'esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio complessivamente pagato e della scadenza media;
- il numero complessivo di opzioni assegnate nel corso dell'esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio complessivamente pagato, della scadenza media, del *fair value* complessivo e del prezzo medio delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni;
- il numero complessivo di opzioni esercitate nel corso dell'esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio complessivamente pagato nel corso dell'esercizio e del prezzo medio delle azioni sottostanti alla data di esercizio;
- il numero complessivo di opzioni scadute nel corso dell'esercizio;
- il numero complessivo di opzioni detenute alla fine dell'esercizio;
- il *fair value* complessivo delle opzioni di competenza dell'esercizio.

** *** **

LVENTURE GROUP S.p.A.
Sede legale in Roma, Via Marsala n. 29 h
Capitale Sociale: Euro 14.507.401 i.v.
Iscritta al Registro delle Imprese di Roma, C.F.: 81020000022 e P.IVA: 01932500026
R.E.A. di Roma n. 1356785

** *** **

- c) **TABELLA 3A di cui allo Schema n. 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

Considerata l'assenza di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, destinati ai soggetti di cui sopra, la Società non ha compilato la relativa Tabella.

** *** **

- d) **TABELLA 3B di cui allo Schema n. 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

Considerata l'assenza di piani di incentivazione monetari a favore ai soggetti di cui sopra, la Società non ha compilato la relativa Tabella.

** *** **

- e) **TABELLA 1 di cui allo Schema n. 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti: Partecipazioni dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e dei Direttori generali**

Di seguito sono indicate le partecipazioni detenute nella Società dagli Amministratori e dai Sindaci, 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, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi membri degli organi di amministrazione e di controllo. Come segnalato, alla data della presente , la Società non annovera tra il proprio personale né Direttori generali.

NOME E COGNOME	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine esercizio 2018	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute a fine esercizio 2019
Luigi Capello (per il tramite di LV.EN. Holding S.r.l.)	Amministratore Delegato e Vice Presidente	LVenture Group S.p.A.	5.735.442*	1.819.149	0	7.554.591
Myung Ja Kwon (moglie di Luigi Capello, per il tramite di LV.EN. Holding S.r.l.)	-	LVenture Group S.p.A.	1.640.145*	175.039	0	1.815.184

LVENTURE GROUP S.p.A.
Sede legale in Roma, Via Marsala n. 29 h
Capitale Sociale: Euro 14.507.401 i.v.
Iscritta al Registro delle Imprese di Roma, C.F.: 81020000022 e P.IVA: 01932500026
R.E.A. di Roma n. 1356785

** *** **

Valerio Caracciolo (anche per il tramite di LV.EN. Holding S.r.l.)	Consigliere	LVenture Group S.p.A.	391.975*	122.759	0	514.734
Stefano Pighini	Presidente del Consiglio di Amministrazione	LVenture Group S.p.A.	648.000	223.000	0	871.000
Luigi Capello	Amministratore Delegato e Vice Presidente	LVenture Group S.p.A.	220.000	320.000	220.000	320.000
Valerio Caracciolo	Consigliere	LVenture Group S.p.A.	42.713	0	42.601	112
Roberto Magnifico	Consigliere	LVenture Group S.p.A.	84.258	0	0	84.258
Claudia Cattani	Consigliere Indipendente	LVenture Group S.p.A.	15.000	15.000		15.000

* Si segnala che la differenza tra il numero di azioni possedute a fine esercizio 2018 e il numero di azioni possedute a fine esercizio 2019 è dovuta all'effetto dell'aumento di capitale di LV.EN Holding e ai conseguenti acquisti effettuati da quest'ultima nel corso del 2019

** *** **

f) TABELLA 2 di cui allo Schema n. 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti: Partecipazioni degli altri Dirigenti con responsabilità strategica

Considerata l'assenza di Dirigenti con responsabilità strategica, la Società non ha compilato la relativa Tabella.

4. PIANI DI COMPENSI AI SENSI DELL'ART. 114-BIS DEL TUF

Piano di Incentivazione LVG 2017/2020

Il Piano di Incentivazione Dipendenti, approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 2 agosto 2017, e aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2017, del 14 novembre 2018 e del 12 settembre 2019, è riservato ad alcuni dipendenti per i quali si giustifichi un'azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore della Società.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 5, TUF, si rinvia alla descrizione del suddetto piano reperibile presso il Sito Internet nella sezione *Investor Relations/Corporate Governance/Stock Options/Dipendenti/Aggiornamento Documento informativo relativo al piano di incentivazione per i dipendenti di LVenture Group S.P.A.*.

Piano di incentivazione LVG amministratori esecutivi e consulenti strategici 2018/2021

Il Piano di Incentivazione Amministratori Esecutivi e Consulenti Strategici, approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 27 aprile 2018, è riservato agli Amministratori Esecutivi e ad alcuni Consulenti Strategici della Società.

A tale riguardo, per completezza, si precisa che l'assegnazione effettiva delle opzioni ai beneficiari del Piano di Incentivazione Amministratori Esecutivi e Consulenti Strategici è avvenuta il 12 dicembre 2018.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 5, TUF, si rinvia alla descrizione del suddetto piano reperibile presso il Sito Internet nella sezione *Investor Relations/Corporate Governance/ Stock Options/Amministratori esecutivi e consulenti strategici/ Documento informativo relativo al piano di incentivazione per amministratori esecutivi e consulenti strategici.*

** *** **

5. PROPOSTA DI DELIBERA AI SENSI DELL'ART. 123-TER, COMMI 3-BIS E 3-TER DEL D.LGS. 24 FEBBRAIO 1998 N. 58 E SUCCESSIVE MODIFICHE

Signori Azionisti,

l'Assemblea degli Azionisti è tenuta a esprimere il proprio voto sulla Sezione I della presente Relazione, relativa (a) alla Politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, dei componenti degli organi di controllo, e (b) alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La Relazione è stata predisposta conformemente a quanto indicato dalle vigenti disposizioni di legge, regolamentari e dal Codice di Autodisciplina.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del D. Lgs. n. 58/1998, inserito dal D.Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019, la deliberazione che siete chiamati ad adottare è vincolante.

Se condividete i contenuti in essa indicati, Vi proponiamo di esprimere voto favorevole sulla Sezione I della presente Relazione adottando la seguente deliberazione:

“L'Assemblea degli Azionisti,

- preso atto della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in applicazione di quanto previsto dall'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998, e successive modifiche, e delle indicazioni contenute nell'art. 84-quater del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, e successive modifiche;*
- esaminata, in particolare, la Sezione I della Relazione sulla Remunerazione relativa alla politica della Società in materia di remunerazione;*
- avuto riguardo al Codice di Autodisciplina, al quale la Società aderisce;*
- tenuto conto della natura vincolante della presente delibera, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del D. Lgs. n. 58/1998, e successive modifiche,*

DELIBERA

di approvare la Sezione I della Relazione sulla Remunerazione ”.

** *** **

6. PROPOSTA DI DELIBERA AI SENSI DELL'ART. 123-TER, COMMI 4 E 6 DEL D.LGS. 24 FEBBRAIO 1998 N. 58 E SUCCESSIVE MODIFICHE

Signori Azionisti,

l'Assemblea degli Azionisti è tenuta a esprimere il proprio voto sulla Sezione II della presente Relazione, relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio 2019.

LVENTURE GROUP S.p.A.
Sede legale in Roma, Via Marsala n. 29 h
Capitale Sociale: Euro 14.507.401 i.v.
Iscritta al Registro delle Imprese di Roma, C.F.: 81020000022 e P.IVA: 01932500026
R.E.A. di Roma n. 1356785

**** *** ****

La Relazione è stata predisposta conformemente a quanto indicato dalle vigenti disposizioni di legge, regolamentari e dal Codice di Autodisciplina.

Se condividete i contenuti in essa indicati, Vi proponiamo di esprimere voto favorevole sulla Sezione II della presente Relazione adottando la seguente deliberazione:

“L’Assemblea degli Azionisti,

- *preso atto della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in applicazione di quanto previsto dall’art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998, e successive modifiche, e delle indicazioni contenute nell’art. 84-quater del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, e successive modifiche;*
- *esaminata, in particolare, la Sezione II della Relazione sulla Remunerazione relativa ai compensi corrisposti nell’esercizio 2019;*
- *avuto riguardo al Codice di Autodisciplina, al quale la Società aderisce;*
- *tenuto conto della natura non vincolante della presente delibera, ai sensi dell’art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. n. 58/1998, e successive modifiche,*

DELIBERA

in senso favorevole in merito alla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione”.

Roma, lì 22 aprile 2020

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Stefano Pighini