



ePRICE S.p.A.
(già Banzai S.p.A.)

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2016

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

Emittente: ePRICE S.p.A. (già Banzai S.p.A.)

Sito web: www.corporate.eprice.it

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2017

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 delle remunerazioni	9
d. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla 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	12
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	13
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	13
i. Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni 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 (cd. vesting period) 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	14
m. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	15
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.)	15
o. Politiche retributive di altre Società prese a riferimento con eventuale indicazione dei criteri utilizzati per la scelta di tali Società	15
SEZIONE II	16

SEZIONE II – PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	17
Remunerazione degli Amministratori.....	17
Remunerazione dei Sindaci.....	19
Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	19
SEZIONE II – PARTE SECONDA – RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO	21
Tabella 1.....	21
Tabella 2.....	24
SEZIONE II – PARTE TERZA – PARTECIPAZIONI DETENUTE	25

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. (già Banzai S.p.A.).

Esercizio: l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2016.

Gruppo: il Gruppo ePRICE costituito dall'Emittente e dalle società controllate dall'Emittente medesima.

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.

Si segnala che In data 20 dicembre 2016 l’Assemblea dei soci ha deliberato di cambiare la denominazione sociale dell’Emittente da Banzai S.p.A. a ePRICE S.p.A.. Il cambio di denominazione è divenuto a tutti gli effetti efficace in data 30 gennaio 2017.

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:

- 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 procedure utilizzate per la predisposizione e l’approvazione della Politica di Remunerazione, nonché 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 2016, 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, in forma nominativa per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ed in forma aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategiche, 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, fornendo 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 15 marzo 2017.

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 e dalle relative Istruzioni per gli emittenti aventi qualifica STAR, nonché della Procedura per Operazioni con Parti Correlate, è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2015 e successivamente revisionata e aggiornata dal Consiglio di Amministrazione del 2 marzo 2016, 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.

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 remunerazioni, 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, le 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 originariamente istituito dal Consiglio di Amministrazione in data 10 novembre 2014, con efficacia dalla Data di Avvio delle Negoziazioni e fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2015 ed era così composto:

- Stefano Quintarelli (Presidente) – Amministratore indipendente non esecutivo;
- Anna Gatti – Amministratore indipendente non esecutivo;
- Andrea Biasco – Amministratore non esecutivo.

A seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione avvenuto con l'Assemblea dei Soci del 14 aprile 2016, nella medesima data è stato nominato un nuovo Comitato per la Remunerazione composto da 3 (tre) Amministratori non esecutivi, in quanto non titolari di deleghe individuali di gestione, non ricoprenti incarichi direttivi nella Società e 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 2018, nelle persone di:

- Roland Berger (Presidente) – Amministratore indipendente non esecutivo;
- Serenella Rossano – Amministratore indipendente non esecutivo;
- Pierluigi Bernasconi – 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.

In data 13 giugno 2016, il Consiglio di Amministrazione ha approvato un Regolamento che disciplina il funzionamento e i compiti del Comitato per la Remunerazione, 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 e Amministratori membri di comitati) 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, ferma restando la competenza dell'Amministratore Delegato con riguardo alla definizione di politiche e livelli retributivi della direzione, e formula proposte e raccomandazioni in materia retributiva, con particolare riferimento agli strumenti di incentivazione e *retention* ovvero alla definizione degli 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. Nel corso dell'Esercizio il Comitato si è avvalso dei servizi della società di consulenza Key2people, la quale non intrattiene con la Società relazioni che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

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, i principi che ne sono alla 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 nel medio-lungo termine.

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, la Politica di Remunerazione, in coerenza con le finalità generali elencate sopra, si basa sui seguenti principi di riferimento per quanto attiene alla retribuzione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche:

- 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 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. La retribuzione variabile di breve periodo può andare dal 10% della retribuzione fissa ad un massimo del 35% della stessa e, generalmente, non ha un'incidenza inferiore al 10% della retribuzione annua complessiva.

L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al raggiungimento dei risultati effettivamente perseguiti.

La retribuzione variabile di lungo termine (*Long Term Incentive – LTI*), 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, la Società ha adottato due piani di stock option rivolti agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con responsabilità strategiche e precisamente:

- 1) il “piano di *stock option* 2015-2019” (il “**Piano 2015**”) istituito dall'Assemblea degli azionisti in data 22 dicembre 2014 ed il cui regolamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 maggio 2015 su proposta del Comitato per le Remunerazione della Società, per quanto di rispettiva competenza; e
- 2) il “piano di *stock option* 2016-2018” (il “**Piano 2016**”) (il Piano 2015 e il Piano 2016, 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/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

Agli Amministratori esecutivi spetta un compenso annuo fisso 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.

Attualmente gli Amministratori Esecutivi dell'Emittente sono il Presidente del Consiglio di Amministrazione Paolo Ainio e l'Amministratore Delegato Pietro Scott Jovane.

In particolare, al Presidente del Consiglio di Amministrazione spetta un compenso fisso non legato al raggiungimento di obiettivi bensì commisurato alle responsabilità e competenze connesse alla carica. In aggiunta, il Presidente del Consiglio è destinatario del Piano 2016 come descritto al paragrafo successivo.

All'Amministratore Delegato è riconosciuta sia la corresponsione di un compenso fisso che la corresponsione di un compenso variabile di breve periodo per ciascun anno di carica, secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione. In particolare, il compenso variabile è subordinato al raggiungimento di specifici obiettivi stabiliti di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione. L'Amministratore Delegato, nella sua qualità di Direttore Generale della Società, è inoltre destinatario del Piano 2015 come descritto al paragrafo successivo.

(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, mutuata 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.

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 rispecchia esperienza, competenze e capacità di contribuzione ai risultati della Società ed esigenze di fidelizzazione. Questa componente è pari indicativamente ad un *range* compreso tra il 70-75% della retribuzione complessiva;
- una componente variabile di breve termine 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 remunerazione complessiva che può variare indicativamente tra il 10-20%, con valori crescenti in relazione al ruolo ed alla responsabilità ricoperti. 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. 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, 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* (quale ad esempio l'auto aziendale), nonché forme di assicurazione complementari (quale 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 la componente variabile di breve periodo degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, è previsto che la valutazione della *performance* e la comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché la determinazione della misura della componente variabile della remunerazione erogabile al soggetto interessato avvenga successivamente all'approvazione del bilancio consolidato da parte del Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda la componente variabile di lungo periodo, gli organi competenti determineranno 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 delle remunerazioni 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

I Piani non prevedono 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 dai rispettivi Regolamenti.

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, i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro saranno regolati di volta in volta con l'Amministratore Delegato medesimo. Si rinvia alla successiva Sezione II per la descrizione del trattamento corrisposto all'attuale Amministratore Delegato in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro 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 in essere con la Società per motivi diversi dalla giusta causa ovvero 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 altre risorse con competenze critiche, 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 può essere riconosciuto un ulteriore compenso fisso annuo quali componenti dei comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, 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 d).

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 – PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella prima parte della Sezione II si 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.

Remunerazione degli Amministratori

Remunerazione degli Amministratori diversi dall'Amministratore Delegato

Il compenso del Consiglio di Amministrazione è stato determinato dall'Assemblea Ordinaria della Società in data 14 aprile 2016.

In particolare, l'Assemblea Ordinaria ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un emolumento complessivo annuo lordo di Euro 135.000 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;
- per il Presidente Paolo Ainio un compenso fisso su base annua pari ad Euro 350.000. E', inoltre, beneficiario di nr. 81.900 opzioni della prima tranche del Piano 2016 subordinate al raggiungimento di obiettivi di *performance* definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato di Remunerazione, ad un prezzo di esercizio per singola azione pari ad Euro 3,68, corrispondente alla media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ePRICE nei 30 giorni precedenti la data di assegnazione;
- all'Amministratore Delegato Pietro Scott Jovane un compenso fisso su base annua pari ad Euro 450.000 nonché un compenso variabile su base annua pari ad Euro 150.000 al raggiungimento del 100% degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione. E', inoltre, beneficiario del Piano 2015 descritto *infra*;
- per 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 15.000 annui per la partecipazione a ciascun comitato;
- per 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 17.000 annui per la partecipazione a ciascun comitato;
- per il *Lead Independent Director* un compenso fisso aggiuntivo su base annua pari ad Euro 15.000.

Remunerazione 2016 dell'Amministratore Delegato

La carica di Amministratore Delegato è ricoperta da Pietro Scott Jovane dal 25 novembre 2015. A seguito del rinnovo dell'organo consiliare avvenuto con l'Assemblea dei Soci del

14 aprile 2016, nella medesima data il Consiglio di Amministrazione ha confermato Pietro Scott Jovane quale Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione del 15 ottobre 2015, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale, ha approvato la sottoscrizione del contratto di lavoro (il “**Contratto**”), sottoscritto in pari data tra la Società e Pietro Scott Jovane.

Il Contratto regola le condizioni economiche del rapporto con l’Emittente prevedendo, tra l’altro: (i) l’assunzione di Pietro Scott Jovane con la qualifica di dirigente della Società e il ruolo di direttore generale a partire dal 16 ottobre 2015 con una retribuzione annua lorda pari ad Euro 150.000; (ii) l’assegnazione a Pietro Scott Jovane, con decorrenza dall’intervenuta assunzione dello stesso quale dirigente, di nr. 1.300.000 opzioni della seconda tranche del Piano 2015 subordinate al raggiungimento di obiettivi di *performance* definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato di Remunerazione, ad un prezzo di esercizio per singola azione pari ad Euro 5,00, corrispondente alla media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ePRICE nei 30 giorni precedenti la data di assegnazione.

A seguito del rinnovo della composizione del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio del 21 luglio 2016, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale e con l’astensione di Pietro Scott Jovane, ha deliberato di attribuirgli un compenso annuo lordo fisso di Euro 450.000,00, nonché un compenso annuo variabile di Euro 150.000,00 al raggiungimento di obiettivi di *performance* definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, oltre al diritto ad un trattamento di fine mandato, in misura pari al 7.41% degli emolumenti (fisso e variabile) complessivamente corrisposti al momento della cessazione della carica di Consigliere, fatta eccezione per i casi di revoca dalla carica per giusta causa meglio descritti *infra*.

Nel corso dell’Esercizio la Società ha corrisposto all’Amministratore Delegato solo il compenso fisso nonché la retribuzione lorda in qualità di Direttore Generale.

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 tra l’Emittente e, rispettivamente, il Presidente e l’Amministratore Delegato che prevedono indennità di fine rapporto o indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un’offerta pubblica di acquisto.

In data 15 Ottobre 2015 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato che qualora in assenza di una giusta causa durante il periodo intercorrente fra la prima nomina quale Amministratore Delegato e l’approvazione del bilancio 2021 la Società dovesse porre fine al rapporto di lavoro subordinato ovvero alla carica di Amministratore ovvero in caso di dimissioni per giusta causa, la Società dovrà corrispondere all’Amministratore Delegato un importo onnicomprensivo e forfetario, oltre a TFM e TFR eventualmente maturati, pari a 1,5 annualità del compenso annuo quale Direttore Generale e Amministratore Delegato. Il TFM sarà 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 2015, 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.

Benefici non monetari

La remunerazione dell'Amministratore Delegato prevede anche dei *fringe benefits* quali l'assegnazione di un veicolo aziendale, le coperture in materia assicurativa per infortuni da rischio professionale ed extra professionale nonché una polizza sanitaria integrativa, un telefono cellulare, un pc portatile e una carta di credito aziendale. Non sono previsti altri benefici non monetari.

Remunerazione dei Sindaci

Il compenso del Collegio Sindacale è stato determinato dall'Assemblea ordinaria della Società del 14 aprile 2016 in sede di nomina, la quale ha attribuito al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo omnicomprensivo di Euro 30.000 e a ciascun Sindaco Effettivo un compenso annuo lordo omnicomprensivo di Euro 20.000, oltre al rimborso delle spese sostenute dai suoi componenti nell'espletamento dell'incarico.

Benefici non monetari

Non sono previsti benefici non monetari a favore dei Sindaci.

Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio di riferimento è costituita da un compenso fisso, un compenso variabile e da benefici non monetari.

Nel corso dell'Esercizio il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha corrisposto a n. 2 Dirigenti con responsabilità strategiche un *bonus* di natura straordinaria in considerazione del ruolo svolto dai medesimi nell'ambito dell'operazione straordinaria di cessione della divisione Vertical Content e al fine di incentivare la loro permanenza nella divisione una volta ceduta. Nel corso dell'Esercizio tali Dirigenti hanno infatti cessato il proprio rapporto lavorativo con l'Emittente.

Nel corso dell'Esercizio, inoltre:

- (i) sono stati sottoscritti patti di non concorrenza con due Dirigenti con responsabilità strategiche;
- (ii) è stato sottoscritto un accordo per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con un Dirigente con responsabilità strategiche;
- (iii) è terminato il rapporto di lavoro con altri due Dirigenti con responsabilità strategiche;
- (iv) è stato assunto un nuovo Dirigente con responsabilità strategiche.

Infine, nel corso dell'Esercizio i Dirigenti con responsabilità strategiche sono stati individuati quali beneficiari del Piano 2016 e, alla luce di ciò, sono state assegnate complessivamente n. 282.000 opzioni agli stessi.

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

Benefici non monetari

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 ed un pc portatile.

Nel corso dell'Esercizio, a 9 dei 10 Dirigenti con responsabilità strategiche è stato assegnato un veicolo aziendale.

Non sono previsti altri benefici non monetari.

SEZIONE II - SECONDA PARTE – RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO

TABELLA 1

Compensi¹ corrisposti nell'esercizio di riferimento 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 in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari ²	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
Paolo Luigi Guglielmo Ainio	Presidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2016 – 31/12/2016	Approvazione bilancio 2018	350.000,00	-	-	4.364,32	-	354.364,32	-	-
Pietro Scott Jovane	Amministratore Delegato	01/01/2016 – 31/12/2016	Approvazione bilancio 2018	450.000,00	-	-	-	-	605.539,64	-	-
	Direttore Generale	01/01/2016 – 31/12/2016	A tempo indeterminato	148.557,76	-	-	6.981,88	-		-	-
Pierluigi Bernasconi	Amministratore	14/04/2016 – 31/12/2016	Approvazione bilancio 2018	10.000,00	4.666,66	-	-	-	14.666,66	-	-
Roland Berger	Amministratore	14/04/2016 – 31/12/2016	Approvazione bilancio 2018	10.000,00	14.000,00 ³	-	-	-	24.000,00	-	-

¹ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

² I valori si riferiscono ai veicoli aziendali.

³ Di cui Euro 4.666,66 quale membro del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate ed Euro 9.333,33 quale Presidente del Comitato per la Remunerazione

Serenella Rossano	Amministratore	14/04/2016 – 31/12/2016	Approvazione bilancio 2018	10.000,00	14.000,00 ⁴	-	-	-	24.000,00	-	-
Matteo Renzulli	Amministratore	01/01/2016 – 31/12/2016	Approvazione bilancio 2018	13.205,48	-	-	-	-	13.205,48	-	-
Pietro Boroli	Amministratore	01/01/2016 – 31/12/2016	Approvazione bilancio 2018	13.205,48	-	-	-	-	13.205,48	-	-
Andrea Biasco	Amministratore	01/01/2016 – 31/12/2016	Approvazione bilancio 2018	13.205,48	961,64	-	-	-	14.167,12	-	-
Chiara Burberi	Amministratore	09/11/2016 – 31/12/2016	Approvazione bilancio 2018	5.000,00 ⁵	2.500,00	-	-	-	7.500,00	-	-
Maria Pierdicchi	Amministratore	14/04/2016 – 11/10/2016	Dimissioni in data 11/10/2016	14.500,00 ⁶	3.500,00	-	-	-	18.000,00	-	-
Anna Gatti	Amministratore	01/01/2015 – 31/12/2015	Approvazione bilancio 2015	4.808,22 ⁷	2.564,38 ⁸	-	-	-	7.372,60	-	-
Stefano Quintarelli	Amministratore	22/01/2015 – 31/12/2015	Approvazione bilancio 2015	3.205,48	2.564,38 ⁹	-	-	-	5.769,86	-	-

⁴ Di cui Euro 4.666,66 quale membro del Comitato per la Remunerazione ed Euro 9.333,33 quale Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate

⁵ Di cui Euro 2.5000,00 quale *Lead Independent Director*

⁶ Di cui Euro 1.602,74 quale *Lead Independent Director*

⁷ Di cui Euro 6.192 quale *Lead Independent Director*

⁸ Di cui Euro 961,64 come membro del Comitato per la Remunerazione ed Euro 1.602,74 quale Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate

⁹ Di cui Euro 961,64 come membro del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate ed Euro 1.602,74 quale Presidente del Comitato per la Remunerazione

Ezilda Mariconda	Amministratore	01/01/2016 - 14/04/2016	Approvazione bilancio 2015	3.205,48	961,64	-	-	-	4.167,12	-	-
Francesco Perrini	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2016 - 31/12/2016	Approvazione bilancio 2018	30.000,00	-	-	-	-	30.000,00	-	-
Stefania Bettoni	Sindaco Effettivo	01/01/2016 - 31/12/2016	Approvazione bilancio 2018	26.666,66 ¹⁰	-	-	-	-	26.666,66	-	-
Gabriella Chersicla	Sindaco Effettivo	14/04/2016 - 31/12/2016	Approvazione bilancio 2018	13.333,33	-	-	-	-	13.333,33	-	-
Giuliano Foglia	Sindaco Effettivo	01/01/2016 - 14/04/2016	Approvazione bilancio 2015	10.000,00 ¹¹	-	-	-	-	10.000,00	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche ¹²	n. 10	01/01/2016 - 31/12/2016	-	1.311.291,64	-	10.000,00	35.401,23	731.685,00	2.088.377,87	-	916.670,02
	Compensi nella società che redige il bilancio				-	-				-	-
	Compensi da controllate e collegate				-	-				-	-

¹⁰ Di cui Euro 6.666,66 come membro dell'Organismo di Vigilanza

¹¹ Di cui Euro 3.333,33 come membro dell'Organismo di Vigilanza

¹² A due Dirigenti con responsabilità strategiche che hanno cessato il proprio rapporto di lavoro con l'Emittente nel 2016, nel corso del 2017 verranno complessivamente corrisposti i seguenti compensi:

- indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro: Euro 157.182,00
- altri compensi: Euro 182.848,00

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 e delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti ad assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Paolo Ainio	Presidente Consiglio di Amministrazione	SOP 2016 - 2018	-	-	-	81.900	3,68	Dal 01/04/2017 fino al 01/07/2019 ¹³	1,07	14/06/2016	3,60	-	-	-	-	81.900	-
Pietro Scott Jovane	Amm. Delegato e Direttore Generale	SOP 2015 - 2019	1.300.000	5,00	Dall'01/08/17 al 31/07/19 ¹⁴	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.300.000	-
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche		SOP 2016 - 2018	-	-	-	282.000	3,68	Dal 01/04/2017 fino al 01/07/2019	1,07	14/06/2016	3,60	-	-	-	-	282.000	-

¹³ Le opzioni assegnate potranno 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;
- (ii) 33% a partire dall'1 luglio 2018; e
- (iii) 34% delle Opzioni Esercitabili dall'1 luglio 2019.

¹⁴ Le opzioni assegnate potranno essere esercitate come segue:

- (i) fino ad un massimo del 25% a decorrere dal 1 agosto 2017 fino al 31 ottobre 2017;
- (ii) fino ad un massimo del 50% a decorrere dal 1 novembre 2017 fino al 31 gennaio 2018;
- (iii) fino ad un massimo del 75% a decorrere dal 1 febbraio 2018 fino al 30 aprile 2018; e
- (iv) il 100% a decorrere dal 1 maggio 2018 fino al 31 luglio 2019.

SEZIONE II – TERZA PARTE – PARTECIPAZIONI DETENUTE

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Cognome e nome	Società partecipata ¹⁵	Modalità di possesso	N° di azioni possedute al 31/12/2015	N° di azioni acquistate	N° di azioni vendute	N° di azioni possedute al 31/12/2016
Paolo Guglielmo Luigi Ainio	ePRICE S.p.A.	Diretto e indiretto	9.099.186	486.879	-	9.586.065 ¹⁶
Pietro Scott Jovane	ePRICE S.p.A.	Diretto	6.000	6.000	-	12.000
Pietro Boroli	ePRICE S.p.A.	Diretto e indiretto	1.834.000	304.997	-	2.138.997 ¹⁷
Dirigenti con responsabilità strategiche	ePRICE S.p.A.	Diretto	3.165.500	38.308	549.781	2.654.027

¹⁵ Inclusivo di partecipazioni detenute tramite coniugi non legalmente separati e figli minori e società controllate .

¹⁶ Di cui n. 221.750 azioni detenute tramite PUPS S.r.l., controllata per l'80% da Paolo Ainio e n. 138.450 detenute dal coniuge, sig.ra Ginevra Barbi.

¹⁷ Di cui n. 2.116.547 detenute tramite Vis Value Partecipazioni S.r.l..