

Relazione Annuale sulla Remunerazione

1. Introduzione

Il presente documento («Relazione annuale sulla Remunerazione», la **“Relazione”**) è stato predisposto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2016 ai sensi dell’articolo 123-ter del D.Lgs n. 58/1998 (di seguito “Tuf”) e dell’art. 6 del Codice di Autodisciplina, nella versione di luglio 2015 approvata dal Comitato per la Corporate Governance, istituito presso Borsa Italiana S.p.A.

La Relazione descrive la Politica per la Remunerazione adottata da Reply S.p.A. (di seguito “Reply”) con riferimento ai compensi (i) dei componenti degli Organi di Amministrazione ed in particolare degli Amministratori Esecutivi e degli Amministratori investiti di particolari cariche e (ii) dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

2. Sezione Prima

2.1. Processo per la predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica per la Remunerazione

I principali Soggetti/Organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e nell’attuazione della Politica per la Remunerazione sono:

- l’Assemblea degli Azionisti;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato per la Remunerazione;
- gli Amministratori Esecutivi;
- il Collegio Sindacale.

Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l’Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo, se nominato ai sensi dell’art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.; essa può altresì determinare, ai sensi di Statuto, un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori. Tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società;
- ai sensi di Statuto determina la quantificazione della partecipazione agli utili della Società, correlata al Margine Operativo Lordo Consolidato, spettante agli amministratori investiti di particolari cariche;
- esprime un proprio parere consultivo, non vincolante, sulla prima sezione della Relazione annuale sulla Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- riceve adeguata informativa in merito all’attuazione delle politiche retributive;
- delibera sugli 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’art. 114-bis Tuf.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione. Un componente del Comitato deve possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive; la valutazione delle competenze del soggetto viene fatta dal Consiglio al momento della nomina;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica per la Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione. La Politica per la Remunerazione stabilisce le linee guida che tutti gli organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni dei componenti degli organi di amministrazione ed in particolare degli Amministratori Esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, nonché dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche. Tali linee guida sono illustrate nel presente documento;
- approva la Relazione annuale sulla Remunerazione da sottoporre all'Assemblea annuale degli Azionisti;
- su proposta o previo parere del Comitato per la Remunerazione determina, sulla base delle linee guida stabilite dalla Politica per la Remunerazione e, in ogni caso, previo parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche; predisporre, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-bis Tuf;
- attua i Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari su delega dell'Assemblea degli Azionisti.

Considerata l'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione e la partecipazione alla compagine sociale di riferimento di Reply S.p.A. di diversi suoi membri, non sono attualmente previsti piani di successione che regolino la sostituzione di un Amministratore o di un Dirigente con responsabilità strategiche o altro soggetto cessato. In particolare, per quanto riguarda la sostituzione degli Amministratori, essa avviene per cooptazione ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile, a seguito di un processo di selezione condiviso in seno al Consiglio di Amministrazione. Per quanto attiene la sostituzione di Dirigenti con responsabilità strategiche, essa è eseguita in funzione di una selezione concordata e di una scelta coesa da parte del *top management* della Società.

Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione:

- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di performance che consentano il calcolo della componente variabile della loro retribuzione;

- formula proposte al Consiglio di Amministrazione sull'adozione della Politica per la Remunerazione;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione degli eventuali Piani di Compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione, e si avvale delle informazioni fornite dagli Amministratori Esecutivi qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- formula al Consiglio di Amministrazione qualsiasi proposta in materia di remunerazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando, tra l'altro, l'effettivo raggiungimento dei target di performance;
- riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, è raccomandata la presenza del Presidente del Comitato per la Remunerazione o di altro componente del Comitato all'Assemblea annuale degli azionisti;
- qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive; gli esperti devono essere indipendenti e, pertanto, a titolo esemplificativo, non devono esercitare attività rilevante a favore del dipartimento per le risorse umane di Reply, degli azionisti di controllo di Reply o di Amministratori o Dirigenti con responsabilità strategiche della Società. L'indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato per la Remunerazione prima del conferimento del relativo incarico.

I componenti del Comitato per la Remunerazione di Reply S.p.A. sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 23 aprile 2015. Alla data di approvazione della presente Relazione il Comitato per la Remunerazione risulta così composto:

Fausto Forti, Presidente del Comitato, Amministratore Indipendente e Lead Independent Director;

Maria Letizia Jaccheri, Amministratore Indipendente;

Enrico Macii, Amministratore Indipendente.

Il Presidente del Comitato per la Remunerazione ha maturato un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive in considerazione della sua esperienza professionale caratterizzata dall'assunzione di responsabilità operative in imprese di significativa dimensione.

Nel 2016 il Comitato per la Remunerazione non si è avvalso del supporto di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive ai fini della predisposizione della Politica per la Remunerazione.

Per ulteriori informazioni sul funzionamento e sulle attività svolte dal Comitato per la Remunerazione nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2016 si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio 2016.

Amministratori Esecutivi

Gli Amministratori Esecutivi:

- forniscono al Comitato per la Remunerazione ogni informazione utile affinché questi possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- determinano la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità strategiche sulla base delle linee guida stabilite dalla Politica per la Remunerazione.

Collegio Sindacale

In materia di remunerazione il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente; in particolare, il Collegio esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte con la Politica per la Remunerazione.

2.2. Principi

La Politica per la Remunerazione – con riferimento all'esercizio 2017 – ha subito un'evoluzione rispetto a quella del 2016, alla luce delle valutazioni formulate dal Comitato per la Remunerazione nella riunione del 15 marzo 2017 e successivamente, in pari data, dal Consiglio di Amministrazione.

A tal riguardo, si segnala che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15 marzo 2017 ha ritenuto opportuno apportare modifiche alla Politica sulla Remunerazione adottata nell'anno precedente confermando i principi generali in essa contenuti ed introducendo una maggiore articolazione della componente variabile della remunerazione.

La Politica per la Remunerazione risulta preordinata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società. La Politica è, altresì, strumentale all'allineamento degli interessi del *management* con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore nel medio-lungo periodo, introducendo un forte legame tra retribuzione e *performance* individuali.

2.3. La remunerazione degli Amministratori

Con riferimento all'esercizio sociale 2016 la carica di Amministratore è stata ricoperta da:

Mario Rizzante	Presidente e Amministratore Delegato
Tatiana Rizzante	Amministratore Delegato
Oscar Pepino	Amministratore Esecutivo
Claudio Bombonato	Amministratore Esecutivo
Daniele Angelucci	Amministratore Esecutivo
Filippo Rizzante	Amministratore Esecutivo
Fausto Forti	Amministratore non Esecutivo, Consigliere indipendente e Lead Independent Director
Maria Letizia Jaccheri	Amministratore non Esecutivo e Consigliere indipendente
Enrico Macii	Amministratore non Esecutivo e Consigliere indipendente

Il compenso attribuito ai componenti del Consiglio di Amministrazione non Esecutivi, per la loro carica di Consiglieri per l'esercizio sociale 2016, è così definito:

- Euro 30.000 in ragione d'anno per ciascun Consigliere di Amministrazione, come da delibera assembleare del 23 aprile 2015.

Il compenso attribuito ai componenti del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio sociale 2016 quali membri dell'Organismo di Vigilanza – nel caso di specie il Sig. Fausto Forti - è così definito:

- Euro 1.000 quale gettone di presenza per ogni partecipazione alle riunioni dell'Organismo.

Non è prevista l'attribuzione di un compenso specifico in relazione all'attività di partecipazione a Comitati o allo svolgimento di particolari incarichi non associati a deleghe operative, essendo i beneficiari del compenso per la carica di Consigliere i soli Amministratori non Esecutivi che fanno anche parte dei Comitati: il compenso dei Consiglieri tiene pertanto già conto dell'impegno derivante dalla partecipazione ai Comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione ed è commisurato all'impegno richiesto.

In linea con le *best practices*, per gli Amministratori non Esecutivi non è prevista una componente variabile del compenso legata ai risultati economici conseguiti dall'emittente.

In linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi di amministrazione (oltre a Direttori Generali, ove nominati ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche) nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne i soggetti beneficiari e la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi di dolo.

2.4. La Remunerazione degli Amministratori Esecutivi

Sotto il profilo giuridico e statutario, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi della Società viene stabilita sulla base delle modalità stabilite da:

- l'art. 2389, 3° comma del Codice Civile – “La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello statuto è stabilita dal consiglio di amministrazione, sentito il parere del collegio sindacale”;
- l'art. 22 dello Statuto Sociale, 2 comma – “Agli amministratori investiti di particolari cariche spetta una partecipazione agli utili della Società, correlata al Margine Operativo Lordo Consolidato, la cui quantificazione è annualmente determinata dall'Assemblea Ordinaria in sede di approvazione del bilancio”.

Sotto il profilo di politica retributiva, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi si compone in generale dei seguenti elementi:

- **una componente fissa annua lorda;**
- **una componente variabile** legata ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte temporale adeguato.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione tiene conto *(i)* dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli Amministratori Esecutivi e/o *(ii)* delle funzioni e del ruolo concretamente svolti dai singoli Amministratori Esecutivi all'interno della Società, assicurando in tal modo che la previsione di una componente variabile sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati.

Sotto il profilo contabile, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi viene iscritta nel bilancio dell'esercizio in cui l'attività degli amministratori è resa sia per la componente fissa annua lorda sia per la componente variabile ancorché erogata mediante partecipazione agli utili ai sensi dell'art. 22 dello Statuto Sociale. Ciò è coerente con quanto previsto dai Principi Contabili Internazionali IAS/IFRS in quanto la partecipazione agli utili è considerata a tutti gli effetti quale componente della remunerazione e pertanto il relativo accantonamento è iscritto nel bilancio dell'esercizio in cui l'attività degli Amministratori Esecutivi è resa; per tale motivo, la proposta di attribuzione della partecipazione agli utili forma oggetto di deliberazione da parte del Consiglio di Amministrazione contestualmente all'approvazione del progetto della relazione finanziaria annuale.

Con riferimento all'esercizio 2016,

- il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha adottato le deliberazioni in materia di Politica di Remunerazione per l'anno 2016 nella riunione del 15 marzo 2016;
- il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nella stessa riunione del 15 marzo 2016 ha adottato le deliberazioni di attribuzione della componente fissa degli Amministratori Esecutivi ed ha stabilito le modalità di determinazione della componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi per il 2016, mediante il riconoscimento di una partecipazione agli utili ai sensi dell'art. 22 dello Statuto Sociale;
- l'Assemblea degli Azionisti nella riunione del 21 aprile 2016 ha approvato, con deliberazione non vincolante, la prima sezione della Relazione sulla Remunerazione contenente la Politica sulla Remunerazione;
- il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 15 marzo 2017, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha proceduto ad una verifica delle performance ed ha formulato la proposta di partecipazioni agli utili da sottoporre all'assemblea, unitamente alla relativa ripartizione;
- l'Assemblea degli Azionisti nella riunione del 21 aprile prossimo sarà chiamata ad approvare la suddetta proposta di attribuzione della componente variabile della remunerazione nella forma descritta.

Con riferimento all'esercizio 2017, la remunerazione viene determinata sulla base dei seguenti criteri:

- la coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti;
- il corretto bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile di breve termine e di medio lungo termine in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- la previsione di limiti massimi per le componenti variabili di circa i 2/3 dell'importo complessivo del pacchetto di remunerazione, fermo restando che la componente fissa dovrà essere sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore Esecutivo nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- la predeterminazione di obiettivi di performance, ovvero di risultati economici e di eventuali altri obiettivi specifici cui sia collegata l'erogazione delle componenti variabili, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- il legame tra la variazione dei risultati conseguiti e la variazione della remunerazione garantito attraverso una gradualità della remunerazione variabile di breve termine fino ad un limite massimo correlata ad una scala di obiettivi;
- il differimento della corresponsione delle componenti variabili della remunerazione rispetto al momento della maturazione al fine di consentire la verifica del raggiungimento degli obiettivi, nonché la realizzazione di una corretta gestione dei rischi aziendali nel contesto della Politica per la Remunerazione della Società.

Con riferimento alle componenti variabili della remunerazione degli Amministratori Esecutivi, il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi e procede, nell'esercizio successivo a quello di riferimento dei relativi obiettivi, a una verifica della *performance* al fine di verificare il raggiungimento degli stessi.

I criteri per la definizione dei compensi variabili previsti per gli Amministrativi Esecutivi per l'esercizio 2017 sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione come segue:

- maturazione subordinata al raggiungimento di una condizione di accesso rappresentata dalla capienza dell'utile d'esercizio della Società;
- con riferimento alla componente variabile di breve termine:
 - fissazione dell'obiettivo di redditività annuale rappresentato dal Margine Operativo Lordo Consolidato (EBITDA), così come risultante dal bilancio consolidato, con l'individuazione di una soglia minima di risultato e una soglia massima;
 - fissazione di eventuali ulteriori obiettivi specifici per gli Amministratori Esecutivi che ricoprono particolari funzioni nella organizzazione operativa della Società;
 - quantificazione del bonus sino ad un ammontare massimo predeterminato, in funzione del grado di raggiungimento dell'obiettivo;

- attribuzione, in linea generale, della componente variabile di breve termine, mediante ripartizione tra gli aventi diritto, della partecipazione agli utili, correlata al Margine Operativo Lordo Consolidato, spettante agli amministratori investiti di particolari cariche della Società ai sensi dell'art. 22 dello Statuto Sociale;

- differimento nella corresponsione di detta componente variabile della remunerazione di alcuni mesi rispetto al momento della maturazione al fine di consentire la verifica del raggiungimento degli obiettivi.

• con riferimento alla componente variabile di medio lungo termine:

- fissazione dell'obiettivo di redditività di medio lungo termine, su un orizzonte temporale di 3 esercizi, rappresentato (i) nel primo esercizio dal conseguimento dell'obiettivo di redditività annuale rappresentato dal Margine Operativo Lordo Consolidato (EBITDA) positivo analogo a quello previsto per la componente di breve termine e (ii) nei 2 esercizi successivi dal consolidamento di tale risultato attraverso il conseguimento di un livello di redditività consolidata ovvero Margine Operativo Lordo Consolidato (EBITDA) percentuale nel terzo esercizio del triennio, in misura non inferiore a quello raggiunto dalle imprese concorrenti del mercato di riferimento, identificato in un panel di competitor preventivamente identificato;

- quantificazione del bonus in misura predeterminata, pari al 25% della componente variabile di breve termine la cui spettanza è subordinata al raggiungimento dell'obiettivo ed alla permanenza nella funzione al termine del triennio;

- attribuzione, in linea generale, della componente variabile di medio lungo termine, mediante apposita deliberazione degli organi sociali in conformità alle disposizioni di legge ed allo statuto, ivi inclusa la ripartizione tra gli aventi diritto, della partecipazione agli utili, correlata al Margine Operativo Lordo Consolidato, spettante agli amministratori investiti di particolari cariche della Società ai sensi dell'art. 22 dello Statuto Sociale;

- il differimento della corresponsione di detta componente variabile della remunerazione di due anni rispetto al momento del verificarsi del primo step (obiettivo di redditività del primo anno) e di alcuni mesi rispetto al momento del verificarsi del secondo step e ciò al fine di consentire la verifica del raggiungimento degli obiettivi.

In favore degli Amministratori Esecutivi possono essere previsti alcuni benefit tipici della carica correntemente riconosciuti nell'ambito del Gruppo ai Dirigenti con Responsabilità strategiche e/o manager (i.e. auto).

Allo stato attuale, è prevista l'attribuzione di un trattamento di fine mandato (TFM) avente caratteristiche analoghe a quelle tipiche del trattamento di fine rapporto (TFR) ex art. 2120 c.c. riconosciuto ai sensi di legge ai dirigenti italiani del Gruppo nei confronti di un Amministratore Esecutivo in coerenza con quanto operato nei confronti dello stesso come Dirigente con responsabilità strategiche.

Il Consiglio di Amministrazione può proporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione di meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari. Ad oggi non sono stati attivati piani di incentivazione di tale natura.

Alla luce di quanto sopra esposto la Società ritiene che la Politica per la Remunerazione è coerente con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la gestione del rischio.

2.5. Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategica

Alla data del 15 marzo 2017 non risulta in organico un Direttore Generale.

I Dirigenti con responsabilità strategica della Società al 15 marzo 2017 sono quattro.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica è in via generale composta da una componente fissa e da una componente variabile, determinate secondo una modalità analoga a quella descritta con riferimento agli Amministratori Esecutivi e pertanto si fa rimando, per quanto coerente e pertinente, al paragrafo in materia di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi. Ai Dirigenti con responsabilità strategica legati da rapporti di lavoro dipendente, è riconosciuto ai sensi di legge il trattamento di fine rapporto (TFR) ex art. 2120 c.c. Inoltre per alcuni di essi che ricoprono la carica di Amministratori in società controllate è prevista l'attribuzione di un trattamento di fine mandato (TFM.) determinato secondo modalità analoghe a quelle del TFR. Si riferisce inoltre che, i meccanismi di incentivazione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e del responsabile dell'internal audit risultano coerenti con i compiti ad essi assegnati.

2.6. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Alla data di approvazione della presente Relazione, considerata l'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione e la partecipazione alla compagine sociale di Reply S.p.A. di diversi suoi membri, non sono previsti meccanismi indennitari per la cessazione anticipata dei rapporti intrattenuti con Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategica o per il loro mancato rinnovo, fatto salvo quanto previsto ex lege e/o dal Contratto Collettivo Nazionale, nel caso i soggetti siano legati anche da rapporti di lavoro dipendente.

In considerazione dell'attuale struttura e determinazione della componente variabile della remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, non sono attualmente previsti meccanismi ai fini della restituzione di compensi già corrisposti in caso di cessazione del rapporto dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

3. Sezione Seconda

3.1. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Compensi corrisposti nell'esercizio 2016 ai componenti dell'organo amministrativo e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (importi in migliaia di Euro)

Nome Cognome	Carica in Reply S.p.A.	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica(*)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Mario Rizzante	Presidente e Amministratore Delegato	1/1/2015-31/12/2016	31/12/2017	460 ⁽¹⁾	-	-	450	-	-	910	-	-
	Compensi da società Controllate			270 ⁽²⁾	-	-	-	-	-	270	-	-
	Totale			730	-	-	450	-	-	1.180	-	-
Tatiana Rizzante	Amministratore Delegato	1/1/2015-31/12/2016	31/12/2017	210 ⁽³⁾	-	-	450	-	-	660	-	-
	Compensi da società Controllate			348 ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-	348	-	-
	Totale			558	-	-	450	-	-	1008	-	-
Oscar Pepino	Consigliere Esecutivo	1/1/2015-31/12/2016	31/12/2017	300	-	-	200	-	-	500	-	-
Claudio Bombonato	Consigliere Esecutivo	1/1/2015-31/12/2016	31/12/2017	400	-	-	300	-	-	700	-	-
Filippo Rizzante	Consigliere Esecutivo	1/1/2015-31/12/2016	31/12/2017	100	-	-	450	-	-	550	-	-
	Compensi da società Controllate			345	-	-	-	-	-	345	-	-
	Totale			445	-	-	450	-	-	895	-	-
Daniele Angelucci	Consigliere Esecutivo	1/1/2015-31/12/2016	31/12/2017	220	-	-	450	-	-	670	-	-
	Compensi da società Controllate			147 ⁽⁵⁾	-	-	-	-	30 ⁽⁶⁾	177	-	-

		Totale		367	-	-	450	-	30	847		
Fausto Forti	Consigliere non esecutivo e indipendente	1/1/2015-31/12/2016	31/12/2017	34 ⁽⁷⁾	-	-	-	-	-	34	-	-
Maria Letizia Jaccheri	Consigliere non esecutivo e indipendente	23/4/2015-31/12/2016	31/12/2017	30	-	-	-	-	-	30	-	-
Enrico Macii	Consigliere non esecutivo e indipendente	23/4/2015-31/12/2016	31/12/2017	30	-	-	-	-	-	30	-	-
Cristiano Antonelli	Presidente Collegio Sindacale	1/1/2015-31/12/2016	31/12/2017	48	-	-	-	-	-	48	-	-
Ada Alessandra Garzino	Sindaco Effettivo	1/1/2015-31/12/2016	31/12/2017	32	-	-	-	-	-	32	-	-
Demo	Compensi da Società controllata			10 ⁽⁸⁾	-	-	-	-	-	10	-	-
		Totale		42	-	-	-	-	-	42	-	-
Paolo Claretta- Assandri	Sindaco Effettivo	1/1/2015-31/12/2016	31/12/2017	32	-	-	-	-	-	32	-	-
		Compensi da Reply S.p.A.		82	-	-	-	-	-	82	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche	Compensi da società Controllate			936	-	-	543	-	65 ⁽⁶⁾	1.544	-	-
		Totale		1.018	-	-	543	-	65	1.626	-	-

(*) La scadenza dell'incarico coincide con la data di approvazione del bilancio alla data di riferimento indicata.

Si precisa che ove non segnalato, non sono stati percepiti compensi in società controllate da Reply S.p.A.

Di seguito vengono esposti i dettagli relativi ai compensi dei singoli amministratori:

⁽¹⁾ Compenso lordo per la carica di Presidente e Amministratore Delegato in Reply S.p.A.;

⁽²⁾ Compenso lordo per la carica di Amministratore Delegato in altra società controllata;

⁽³⁾ Compenso lordo per la carica di Amministratore Delegato in Reply S.p.A.;

⁽⁴⁾ Compenso lordo per la carica di Amministratore Delegato in altra società controllata pari a Euro 60 migliaia, l'importo residuo si riferisce alla retribuzione lorda percepita in qualità di lavoratore dipendente in altra società controllata;

⁽⁵⁾ Compenso lordo per la carica di Amministratore Delegato in altra società controllata pari a Euro 60 migliaia, l'importo residuo si riferisce alla retribuzione lorda percepita in qualità di lavoratore dipendente in altra società controllata;

⁽⁶⁾ Trattasi di Tfm;

⁽⁷⁾ Compenso lordo per la carica di Consigliere indipendente per il 2016 pari a Euro 30 migliaia; l'importo residuo si riferisce ai gettoni di presenza per il 2016 ricevuti per la partecipazione alle riunioni dell'OdV.

⁽⁸⁾ Compenso lordo per la carica di Presidente del Collegio sindacale per il 2016 su società controllate.

3.2. Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (importi in Euro)

Alla data di redazione della presente Relazione non risultano opzioni detenute, assegnate, esercitate o scadute nel corso dell'esercizio 2016, né opzioni di competenza del medesimo esercizio.

3.3. Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nella società con azioni quotate e nelle società da queste controllate

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata		N. azioni possedute al 31/12/2015	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31/12/2016
Mario Rizzante	Presidente e Amministratore Delegato	Reply S.p.A.	1	11.381	-	-	11.381
Tatiana Rizzante	Amministratore Delegato	Reply S.p.A.	2	15.734	-	-	15.734
Oscar Pepino	Consigliere Esecutivo	Reply S.p.A.	3	12.252	-	-	12.252
Claudio Bombonato	Consigliere Esecutivo	Reply S.p.A.		17.500	-	5.120	12.380
Filippo Rizzante	Consigliere Esecutivo	Reply S.p.A.		3.400	-	-	3.400
Daniele Angelucci	Consigliere Esecutivo	Reply S.p.A.	4	139.090	-	-	139.090
Fausto Forti	Consigliere non esecutivo e indipendente	Reply S.p.A.		-	-	-	-
Maria Letizia Jaccheri	Consigliere non esecutivo e indipendente	Reply S.p.A.		-	-	-	-
Enrico Macii	Consigliere non esecutivo e indipendente	Reply S.p.A.		-	-	-	-
Cristiano Antonelli	Presidente del Collegio Sindacale	Reply S.p.A.		-	-	-	-
Ada Alessandra Garzino Demo	Sindaco Effettivo	Reply S.p.A.		-	-	-	-
Paolo Claretta Assandri	Sindaco Effettivo	Reply S.p.A.		-	-	-	-

¹ di cui 10.101 azioni possedute direttamente a titolo di proprietà;

² di cui 12.170 azioni possedute direttamente a titolo di proprietà;

³ di cui 12.252 azioni possedute direttamente a titolo di proprietà;

⁴ di cui 96.990 azioni possedute direttamente a titolo di proprietà e 38.400 azioni possedute a titolo di usufrutto;

Al 31/12/2016 i seguenti componenti il Consiglio di Amministrazione detengono le seguenti partecipazioni indirette nella Società:

- I Sigg.ri Mario Rizzante e Oscar Pepino controllano rispettivamente il 51% e 18% della Alike S.r.l., società a responsabilità limitata con sede in C.so Francia 110, Torino.
- Alike S.r.l. detiene direttamente n. 4.936.204 azioni della Reply S.p.A. pari al 52,7775% del capitale sociale della Società.

Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero responsabilità strategica	dirigenti	con	Società partecipata	N. azioni possedute al 31/12/2015	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31/12/2016
	4		Reply S.p.A.	316.358	-	13.300	303.058

Definizioni

Nel contesto del presente documento il significato dei termini indicati in maiuscolo è quello di seguito riportato:

“Amministratori”: si intendono tutti gli Amministratori di Reply, siano essi Esecutivi, non Esecutivi, Indipendenti, ecc.;

“Amministratori Esecutivi”: si intendono tali, in applicazione e in conformità con i criteri del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate:

- gli Amministratori di Reply che siano stati nominati Amministratori Delegati della Società o in una società controllata avente rilevanza strategica;
- i membri del Consiglio di Amministrazione di Reply, che ricoprono incarichi direttivi nella Società o in una società controllata avente rilevanza strategica;
- l'Amministratore di Reply, che sia anche Presidente della Società, titolare di deleghe individuali di gestione o quando abbiano uno specifico ruolo nell'elaborazione delle strategie aziendali quando abbia uno specifico ruolo nella elaborazione delle strategie aziendali;

“Altri Amministratori investiti di particolari cariche”: si intendono tali gli Amministratori cui siano attribuite, in seno al Consiglio di Amministrazione, particolari cariche (i.e. Presidente, Vice-Presidente), diversi dagli Amministratori Esecutivi;

“Dirigenti con responsabilità strategiche”: coloro che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori (Esecutivi o meno) della Società stessa, in conformità con la definizione di cui Regolamento sugli abusi di mercato (Regolamento UE n. 596/2014), ai sensi dell'art. 3, paragrafo 1, punto 25, lett. b).