



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

**REDATA AI SENSI DELL'ART. 123-ter DEL D. LGS. 58/1998
E DELL'ART. 84-quater DEL REGOLAMENTO CONCERNENTE
LA DISCIPLINA DEGLI EMITTENTI N. 11971/1999**

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione Vi ha convocato in **Assemblea**, in unica convocazione, in Milano, per il giorno 15 gennaio 2018, per sottoporre alla Vostra approvazione, tra l'altro, la seguente proposta di delibera: "**Relazione sulla Remunerazione. Deliberazioni ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998.**", così come riportato nell'avviso di convocazione dell'Assemblea degli Azionisti, pubblicato in data 15 dicembre 2017 sul sito internet della Società, nonché per estratto, in pari data, sul quotidiano Il Giornale e con le altre modalità previste dal Regolamento concernente la disciplina degli emittenti n. 11971/1999.

I Signori Azionisti sono chiamati a deliberare, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, D.Lgs. 58/1998 ("Testo Unico della Finanza" o "TUF"), in merito alla sezione della relazione sulla remunerazione di cui all'articolo 123-ter, comma 3, TUF, vale a dire quella riguardante la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei Direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, oltre alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La presente relazione sulla remunerazione (la "Relazione") è stata redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob.

La Relazione è suddivisa in due sezioni.

Nella **Sezione I** è illustrata la Politica generale per la Remunerazione (di seguito "Politica per la Remunerazione" o "Politica") di Gequity S.p.A. (di seguito "Gequity" o la "Società") e delle sue controllate dirette consolidate integralmente (di seguito il "Gruppo Gequity" o il "Gruppo").

Tale Politica si riferisce:

- ai membri del Consiglio di Amministrazione, distinguendo fra Amministratori esecutivi e Amministratori non esecutivi;
- ai Dirigenti con responsabilità strategiche, per tali intendendosi le risorse che ricoprono il ruolo di direttore/dirigente, come singolarmente individuate da ciascuna società del Gruppo in coerenza con la politica aziendale.

Sono altresì rappresentate le procedure adottate dalla Società per la predisposizione e l'approvazione della Politica, nonché gli organi e i soggetti responsabili dell'attuazione della stessa.

Nella **Sezione II** sono rappresentate le singole voci che compongono la remunerazione dei membri dei Consigli di Amministrazione della Società e del Gruppo, dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dei membri del Collegio Sindacale di Gequity S.p.A. (i "Sindaci"); sono, altresì, analiticamente illustrati i compensi corrisposti a tali soggetti nell'esercizio 2016, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dal Gruppo.

Il testo della Relazione è a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito internet www.gequity.it, nonché nel meccanismo di stoccaggio centralizzato denominato "eMarket Storage", consultabile all'indirizzo www.emarketstorage.com.

Milano, 21 dicembre 2017

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Luigi Stefano Cuttica

SEZIONE I

1. Principi e finalità della Politica generale per la remunerazione

1.1. Finalità

Gequity S.p.A. è una società quotata sul segmento ordinario del Mercato Telematico Azionario (MTA), che svolge prevalentemente attività di investimento nel *private equity*, investendo in piccole e medie aziende quotate o a capitale privato.

Alla data di redazione della presente Relazione, il socio di maggioranza è HRD Italia S.r.l., detenendo il 50,50% del capitale sociale di Gequity.

Il Gruppo HRD opera nel settore della formazione e dello sviluppo delle risorse umane da oltre 25 anni.

In coerenza con le linee guida del Piano Strategico, la Società definisce una Politica generale per la remunerazione (di seguito “Politica per la Remunerazione” o “Politica”) che ha la finalità di:

- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali;
- allineare gli interessi del management con quello degli azionisti, perseguendo l’obiettivo prioritario della creazione del valore sostenibile nel medio - lungo periodo, attraverso la realizzazione di un forte legame tra retribuzione e performance;
- riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale delle risorse.

1.2. Ambito di applicazione

La Politica per la Remunerazione stabilisce i principi e le linee guida ai quali si attengono la Società e le sue controllate.

La Politica per la Remunerazione è redatta alla luce delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., come modificato nel marzo 2010 e successivi aggiornamenti.

Il presente documento è redatto in conformità con le disposizioni contenute nella delibera CONSOB n. 18049 del 23 Dicembre 2011 in attuazione dell’articolo 123-ter del D.Lgs. 58/1998 in materia di trasparenza delle remunerazioni degli amministratori di società quotate.

La Politica per la Remunerazione si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo.

Spetta al Consiglio di Amministrazione individuare chi siano i Dirigenti con responsabilità strategiche, come singolarmente individuate da ciascuna società del Gruppo, in coerenza con la politica aziendale.

Si precisa che, alla data della presente Relazione, Gequity e le sue controllate non presentano alcun dirigente con responsabilità strategiche.

La definizione della Politica per la Remunerazione è il risultato di un processo chiaro e trasparente, nel quale rivestono un ruolo centrale il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la remunerazione.

2. Governance

Il modello di *governance* di Gequity prevede un sistema di regole chiare e rigorose finalizzate anche ad assicurare un adeguato controllo delle politiche remunerative in coerenza con criteri di trasparenza e d'imparzialità.

2.1. Processo di definizione e approvazione della Politica

La Politica per la Remunerazione è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, a sua volta la sottopone al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti, in ottemperanza a quanto stabilito dall'articolo 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 58/1998 (di seguito "TUF").

Il Comitato per la remunerazione ha inizialmente approvato una proposta di Politica per la Remunerazione nella riunione del 28 marzo 2012; il Consiglio di Amministrazione ha valutato e approvato la Politica nella riunione del 28 marzo 2012. Successivamente, il Comitato per la remunerazione ha approvato un aggiornamento della Politica per la Remunerazione nella riunione del 27 aprile 2015; il Consiglio di Amministrazione ha valutato e approvato l'aggiornamento della Politica nella riunione del 30 aprile 2015. In seguito non sono intervenute modifiche e/o aggiornamenti nella Politica per la Remunerazione. Non sono intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della Politica per la Remunerazione.

2.2. Ruolo, composizione e competenze del Comitato per la remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione di Gequity ha istituito al proprio interno, in data 14 settembre 2006, il Comitato per la remunerazione, con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva nei confronti del Consiglio su tale specifica materia.

Il Comitato per la remunerazione formula proposte al Consiglio di Amministrazione, in assenza dei diretti interessati, per la remunerazione e per gli eventuali piani di *stock option* o assegnazione di azioni, degli Amministratori delegati e di quelli che rivestono particolari cariche, nonché, su indicazione degli Amministratori delegati, per la determinazione dei criteri per la remunerazione dell'alta direzione della Società.

Il Comitato, nel formulare le proprie proposte, può prevedere che una parte dei compensi complessivi degli Amministratori delegati sia legata ai risultati economici conseguiti dalla Società ed, eventualmente, al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dal Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento segnatamente alle *stock option* ed agli altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni della Società, il Comitato presenta al Consiglio di Amministrazione le proprie raccomandazioni in relazione al loro utilizzo ed a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione. In particolare, il Comitato formula proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno (*stock option plans* ovvero altri piani a base azionaria) e monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani approvati dall'assemblea dei soci su proposta del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato inoltre dovrà monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione stesso, nonché valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, vigilare sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dagli amministratori delegati e formulare al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia.

Il Comitato deve riferire direttamente al Consiglio di Amministrazione e, ove opportuno, consultarsi con il Presidente del Consiglio di Amministrazione per fornire chiarimenti sulle proposte del Comitato relative alla remunerazione degli Amministratori delegati.

Il Comitato può, nello svolgimento del suo incarico, richiedere l'ausilio di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, e assicurarsi la partecipazione di soggetti esterni con la necessaria esperienza qualora lo ritenesse opportuno.

Nell'esercizio 2016, il Comitato per la Remunerazione era composto da due Amministratori non esecutivi e indipendenti, Elena Dozio (Presidente) e Gabriella Caruso. In data 24 maggio 2017 il Consiglio allora in carica è integralmente decaduto. Dal 21 giugno 2017 fino al 5 settembre 2017, il Comitato era composto dagli Amministratori indipendenti Fabrizio Salmi (Presidente) ed Emanuela Brancaloni. Il nuovo Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea del 5 settembre 2017, non ha ancora nominato il nuovo Comitato per la Remunerazione.

3. Descrizione della Politica generale per la remunerazione

All'interno degli organi amministrativi del Gruppo Gequity è possibile distinguere tra:

1. Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche ai quali possono essere delegate specifiche attribuzioni;
2. Amministratori non investiti di particolari cariche (di seguito "Amministratori non esecutivi").

L'attribuzione di poteri per i soli casi di urgenza ad Amministratori non vale, di per sé, a configurarli come Amministratori esecutivi.

Nell'esercizio 2016, il Consiglio di Amministrazione era formato da:

- Amministratori esecutivi: Gianfranco Gadolla (Presidente) e Umberto Gadolla (Amministratore Delegato);
- Amministratori non esecutivi: i Consiglieri Gabriella Caruso, Elena Dozio, Andrea Tempofosco ed Enrico Antonj.

Alla data di redazione della presente Relazione, l'attuale Consiglio di Amministrazione è formato da:

- Amministratori esecutivi: Luigi Stefano Cuttica (Presidente e Amministratore Delegato) e Lorenzo Marconi (Investor Relator);
- Amministratori non esecutivi: i Consiglieri Angelo Cardarelli, Irene Cioni e Elena Spinelli.

L'Assemblea degli Azionisti di Gequity del 6 agosto 2015 ha stabilito, ai sensi dell'art. 2389 cod. civ., un compenso di Euro 100.000 lordi annui spettante all'intero Consiglio di Amministrazione. Tale compenso è rimasto invariato per l'intero esercizio 2016 ed è stato confermato dall'Assemblea del 24 maggio 2017.

La successiva Assemblea del 5 settembre 2017, in occasione del rinnovo dell'Organo Amministrativo, ha stabilito un compenso di Euro 220.000 lordi annui da attribuire all'intero Consiglio di Amministrazione.

Nell'esercizio 2016, in esecuzione della delibera consiliare del 29 settembre 2015, preso atto del parere in precedenza espresso dal Comitato per la remunerazione, il compenso complessivo determinato dall'Assemblea è stato così suddiviso in ragione d'anno:

- (i) compenso fisso forfettario di Euro 5.000 per ogni consigliere;
- (ii) compenso fisso forfettario di Euro 15.000 per la carica di Presidente;
- (iii) compenso fisso forfettario di Euro 20.000 per la carica di Amministratore Delegato;
- (iv) compenso fisso forfettario di Euro 7.500 per ciascun comitato istituito all'interno dell'organo amministrativo (Comitato controllo e rischi e Comitato per la remunerazione) da suddividersi come segue: Euro 4.500 al presidente; Euro 3.000 al restante membro.

Alla data della presente Relazione, la società detiene il 100% di CP1 S.r.l., società operante nel settore immobiliare nella gestione di immobili propri o di terzi. La società è amministrata da un Amministratore Unico, a cui sono affidati tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione. La carica è stata ricoperta da Andrea Tempofosco fino al 18 febbraio 2017, in seguito da Umberto Gadolla fino al 22 settembre 2017 ed infine, da tale data in poi, da Luigi Stefano Cuttica. Non è previsto alcun compenso per la suddetta carica.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è rappresentata solo da una componente fissa, determinata sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

A tutti gli Amministratori spetta il rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento dell'incarico.

3.1. Remunerazione degli Amministratori esecutivi

E' obiettivo di Gequity prefigurare per i propri Amministratori Esecutivi una struttura retributiva coerente con il ruolo societario rivestito.

La composizione del pacchetto retributivo è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- garantire una struttura retributiva complessivamente equilibrata; pertanto, tenuto conto che la Società negli ultimi anni non ha conseguito utili, per un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, al fine di evitare comportamenti non allineati alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, l'Assemblea ha previsto che la remunerazione degli Amministratori Esecutivi fosse rappresentata solo da una componente fissa, determinata sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate;
- garantire livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale degli Amministratori esecutivi e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo.

4. Le componenti della remunerazione

La Politica si compone dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda;
- una componente variabile annuale;
- una componente variabile di medio-lungo periodo (di seguito "Long Term Incentive" o "LTI");
- benefit;
- indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.

Di seguito viene riportata una descrizione per ogni voce sopra elencata.

4.1 Componente fissa annuale lorda

Il pacchetto retributivo di tutti gli Amministratori (esecutivi e non esecutivi) e dei Dirigenti con responsabilità strategiche prevede innanzitutto la corresponsione di una componente fissa annua lorda, determinata sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate, sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore esecutivo nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è rappresentata solo dalla componente fissa.

La componente fissa della remunerazione ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul business, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di business.

La rilevanza del peso della componente fissa all'interno del pacchetto complessivo è tale da ridurre i comportamenti orientati al rischio.

4.2 Componente variabile annuale

La componente variabile della remunerazione, attribuita solo agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, è finalizzata a riconoscere i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi e performance.

L'analisi del posizionamento retributivo, della composizione e più in generale della competitività della remunerazione è compiuta dal Comitato per la remunerazione.

La Società valuta il raggiungimento degli obiettivi di performance per la componente variabile retributiva annuale, sopra descritti, in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione chiamato ad approvare il bilancio consolidato.

La Politica prevede un sistema di pagamento differito con riferimento alla corresponsione della componente variabile retributiva annuale spettante agli Amministratori Esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche. In particolare, tale compenso viene attribuito agli stessi decorsi 30 giorni dalla data dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio d'esercizio e a prendere atto del bilancio consolidato, a condizione che gli Amministratori Esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche siano rimasti in carica per tutto l'esercizio di riferimento.

Con riferimento alla componente variabile retributiva annuale, la Società si riserva la possibilità di richiedere agli Amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche la restituzione, in tutto o in parte, degli importi eventualmente corrisposti ovvero di trattenere somme oggetto di differimento, qualora tali importi siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati, in seguito, manifestamente errati e/o comportamenti da cui è derivata una perdita significativa alla Società o, comunque, a seguito di comportamenti fraudolenti o attuati con colpa grave a danno della Società.

Il sistema è realizzato con l'obiettivo di assicurare selettività e differenziazione.

La componente variabile annuale è definita nella Politica in misura percentuale rispetto all'utile ante imposte consolidato d'esercizio.

In via generale per gli Amministratori esecutivi viene definito il seguente peso per la componente variabile retributiva annuale:

- per l'Amministratore Delegato, o altro Amministratore esecutivo a cui sono attribuite le medesime cariche dell'Amministratore Delegato, si riconosce un compenso complessivo annuo lordo variabile pari al 7% dell'utile ante imposte consolidato d'esercizio;
- per gli altri Amministratori esecutivi si riconosce un compenso complessivo annuo lordo variabile pari al 3% dell'utile ante imposte consolidato d'esercizio;
- per i dirigenti con responsabilità strategiche si riconosce *ad personam* un compenso annuo lordo variabile pari al 1,5% dell'utile ante imposte consolidato d'esercizio.

In relazione a specifiche operazioni aventi caratteristiche di eccezionalità per la rilevanza strategica e gli effetti sui risultati della Società, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la remunerazione, può attribuire bonus discrezionali agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

4.3. Componente variabile di medio-lungo periodo (LTI)

La Società non ha ancora proceduto all'elaborazione di un sistema d'incentivazione a medio-lungo termine mediante l'attribuzione di strumenti monetari e/o finanziari. In tale ambito sarà valutata anche la modalità per procedere all'introduzione di meccanismi di differimento parziale della componente variabile maturata, in coerenza con il profilo di rischio dell'impresa.

Alla data della presente Relazione, non è previsto alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari, quali piani di *stock option* o assegnazione di azioni.

4.4. Benefit

L'offerta retributiva degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche potrà essere completata con diverse tipologie di benefit, tra cui piani previdenziali, assicurativi e assistenziali che riflettano in modo coerente e migliorativo la tutela previdenziale e assistenziale. Alla data della presente Relazione non sono previsti benefit non monetari.

4.5. Assicurazione D&O

Si definisce "Polizza assicurativa D&O" (Directors & Officers Liability) quella emessa a fronte della responsabilità civile verso terzi di Amministratori, Sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio delle loro funzioni.

Per l'intero esercizio 2016 e 2017, la Società non ha stipulato alcuna Polizza D&O. L'attuale Consiglio di Amministrazione si è attivato nell'intento di stipulare una Polizza D&O, le cui richieste, allo stato, sono ancora al vaglio di alcune Compagnie di Assicurazioni.

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

Il Consiglio di Amministrazione di GEQ può prevedere, su proposta del Comitato per la remunerazione, per gli Amministratori esecutivi, la corresponsione di un'indennità nel momento di cessazione anticipata del rapporto nelle seguenti circostanze:

- risoluzione ad iniziativa della società non sorretta da giusta causa;
- risoluzione a iniziativa dell'amministratore per giusta causa.

In tali casi l'indennità massima è pari a 1 annualità del compenso annuo lordo, intendendosi per tale la somma di tutti i compensi annui lordi fissi e variabili annuali previsti per la carica.

In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la "chiusura" del rapporto in modo consensuale.

Alla data di approvazione della presente Relazione non è prevista alcuna indennità di fine mandato da riconoscere agli Amministratori (esecutivi e non esecutivi).

Non è prevista alcuna indennità specifica, diversa da quella sopra descritta, nel caso in cui il rapporto cessi a seguito di offerta pubblica di acquisto promossa su titoli emessi dalla Società.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche non si prevedono accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo.

Non esistono infine accordi che prevedano compensi per impegni di non concorrenza.

SEZIONE II

Parte prima

Compensi dell'organo amministrativo e di controllo di Gequity maturati nell'esercizio 2016

- *Amministratori esecutivi*

Il Sig. Gianfranco Gadolla ha maturato un compenso pari a Euro 20.000,00 come corrispettivo per lo svolgimento della carica di Consigliere e Presidente del Consiglio di Amministrazione per il periodo dal 01 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016, così come descritto nella presente Relazione (Sezione I, Capitolo 3).

Il Sig. Umberto Gadolla ha maturato un compenso pari a Euro 25.000,00 come corrispettivo per lo svolgimento della carica di Consigliere e Amministratore delegato per il periodo dal 01 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016, così come descritto nella presente Relazione (Sezione I, Capitolo 3).

Il Sig. Andrea Tempofosco ha maturato un compenso pari a Euro 17.821,92 come corrispettivo per lo svolgimento della carica di Consigliere per il periodo dal 01 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016 e per la carica di Amministratore delegato per il periodo dal 01 gennaio 2016 al 22 agosto 2016, così come descritto nella presente Relazione (Sezione I, Capitolo 3).

- *Amministratori non esecutivi*

I Sigg. Gabriella Caruso, Elena Dozio ed Enrico Antonj hanno maturato nell'intero esercizio 2016 il compenso previsto per la carica di Amministratori non esecutivi, così come per l'eventuale carica di membri dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, così come descritto all'interno della presente Relazione (Sezione I, Capitolo 3).

- *Sindaci*

Il Presidente del Collegio Sindacale, dott. Alessandro Nadasi (in carica dal 4 luglio 2016) e i Sindaci effettivi dott. Roberto Pischetta (in carica dal 4 luglio 2016) e dott.ssa Cristina Betta (in carica per tutto l'esercizio 2016), hanno maturato il compenso attribuito dall'Assemblea del 4 luglio 2016, la quale ha deliberato determinare in Euro 30.000,00 il compenso lordo annuo spettante ai Sindaci, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico, così suddiviso: Euro 12.500,00 per il Presidente e Euro 8.750,00 per ciascun Sindaco effettivo in proporzione al periodo in carica.

Compensi degli organi amministrativi di CP1 e Ares, Carax, Pyxis 1

La società CP1 S.r.l. presenta la sola figura dell'Amministratore Unico (come specificato nella Sezione I, Capitolo 3), a cui non sono stati attribuiti compensi per la suddetta carica.

Le società Ares Investimenti S.r.l., Carax S.r.l. e Pyxis 1 S.r.l., tutte in liquidazione volontaria, presentavano la sola figura del liquidatore nella persona del dott. Andrea Tempofosco, al quale non sono stati attribuiti compensi per le suddette cariche.

Compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Alla data della presente Relazione, la Società e il Gruppo non presentano Dirigenti con responsabilità strategiche.

Parte seconda

TABELLA 1: COMPENSI MATURATI DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO nell'esercizio 2016

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (*)	Compensi per la partecipaz. a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari e altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine mandato
GADOLLA GIANFRANCO	Presidente	01/01/16-31/12/16	fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017	15.000				15.000		
	Consigliere	01/01/16-31/12/16	fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017	5.000				5.000		
Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	0	0	0	20.000	0	0
Compensi da società controllate e collegate				0	0	0	0	0		
Totale				20.000	0	0	0	20.000	0	0

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (*)	Compensi per la partecipaz. a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari e altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine mandato
GADOLLA UMBERTO	A.D.	01/01/16-31/12/16	fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017	20.000				20.000		
	Consigliere	01/01/16-31/12/16	fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017	5.000				5.000		
Compensi nella società che redige il bilancio				25.000	0	0	0	25.000	0	0
Compensi da società controllate e collegate				0	0	0	0	0		
Totale				25.000	0	0	0	25.000	0	0

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (*)	Compensi per la partecipaz. a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari e altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine mandato
TEMPOFOSCO ANDREA	A.D.	01/01/16-22/08/16	Dimissioni dalla carica il 22 agosto 2017	12.821,92				12.821,92		
	Consigliere	01/01/16-31/12/16	fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017	5.000				5.000		
Compensi nella società che redige il bilancio				17.821,92	0	0	0	17.821,92	0	0
Compensi da società controllate e collegate				0	0	0	0	0		
Totale				17.821,92	0	0	0	17.821,92	0	0

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (*)	Compensi per la partecipaz. a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari e altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine mandato
CARUSO GABRIELLA	Consigliere	01/01/16-31/12/16	fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017	5.000	7.500			12.500		
Compensi nella società che redige il bilancio				5.000	7.500	0	0	12.500	0	0
Compensi da società controllate e collegate				0	0	0	0	0		
Totale				5.000	7.500	0	0	12.500	0	0

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (*)	Compensi per la partecipaz. a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari e altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine mandato
DOZIO ELENA	Consigliere	01/01/16-31/12/16	fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017	5.000	7.500			12.500		
Compensi nella società che redige il bilancio				5.000	7.500	0	0	12.500	0	0
Compensi da società controllate e collegate				0	0	0	0	0		
Totale				5.000	7.500	0	0	12.500	0	0

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (*)	Compensi per la partecipaz. a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari e altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine mandato
ANTONJ ENRICO	Consigliere	01/01/16-31/12/16	fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017	5.000	0			5.000		
Compensi nella società che redige il bilancio				5.000	0	0	0	5.000	0	0
Compensi da società controllate e collegate				0	0	0	0	0		
Totale				5.000	0	0	0	5.000	0	0

COLLEGIO SINDACALE

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Benefici non monetari e altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine mandato
SINDACO								
NADASI ALESSANDRO	Presidente C.S.	04/07/16 - 31/12/16	fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018	6.164,38		6.164,38		
Compensi nella società che redige il bilancio				6.164,38	0	6.164,38	0	0
Compensi da società controllate e collegate				0	0	0		
Totale				6.164,38	0	6.164,38	0	0

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Benefici non monetari e altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine mandato
SINDACO								
PISCHEDDA ROBERTO	Effettivo	04/07/16 - 31/12/16	fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018	4.315,07		4.315,07		
Compensi nella società che redige il bilancio				4.315,07	0	4.315,07	0	0
Compensi da società controllate e collegate				0	0	0		
Totale				4.315,07	0	4.315,07	0	0

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Benefici non monetari e altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine mandato
SINDACO								
BETTA CRISTINA	Effettivo	01/01/2016 - 31/12/16	fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018	8.750		8.750		
Compensi nella società che redige il bilancio				8.750	0	8.750	0	0
Compensi da società controllate e collegate				0	0	0		
Totale				8.750	0	8.750	0	0

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Benefici non monetari e altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine mandato
SINDACO								
BERTONATI TATIANA	Effettivo	01/01/2016 - 04/07/16	fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015	4.434,93		4.434,93		
Compensi nella società che redige il bilancio				4.434,93	0	4.434,93	0	0
Compensi da società controllate e collegate				0	0	0		
Totale				4.434,93	0	4.434,93	0	0

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Benefici non monetari e altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine mandato
SINDACO								
PALOMBO GIANLUCA	Presidente C.S.	01/01/2016 - 04/07/16	fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015	6.335,62		6.335,62		
Compensi nella società che redige il bilancio				6.335,62	0	6.335,62	0	0
Compensi da società controllate e collegate				0	0	0		
Totale				6.335,62	0	6.335,62	0	0