



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Relazione sulla Remunerazione

ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Consob
11971/1999

Modello di amministrazione e controllo tradizionale

Emittente: Techedge S.p.A.

Sito *web*: www.techedgegroup.com

Esercizio 2018

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2019

Premessa e riferimenti normativi

La presente Relazione (come *infra* definita) è stata redatta ai sensi dell'articolo 123-*ter* TUF (come *infra* definito) e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti (come *infra* definito), secondo lo Schema 7-*bis* dell'Allegato 3A del medesimo Regolamento Emittenti. La Relazione è suddivisa in due sezioni.

Nella redazione della Relazione, Techedge S.p.A. ("**Società**" o "**Emittente**") ha inoltre tenuto conto dei principi dettati dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina.

La Relazione è divisa in due sezioni:

- nella Sezione I è illustrata la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del consiglio di amministrazione, del direttore generale, e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società, con riferimento all'esercizio 2019, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e attuazione di tale politica ("**Politica di Remunerazione**").
- nella Sezione II sono rappresentate, ai sensi dell'articolo 123-*ter*, quarto comma, del TUF, le singole voci che compongono la remunerazione degli amministratori e dei sindaci della Società, nonché un'analitica rappresentazione dei compensi corrisposti a tali soggetti nell'Esercizio 2018, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest'ultima controllate, nonché dalle società collegate. La Sezione II fornisce inoltre le informazioni riguardanti i compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Nelle Tabelle 1 e 2 predisposte ai sensi dell'articolo 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti, infine, indicate le eventuali partecipazioni detenute dai soggetti sopra richiamati, dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, nella Società e nelle società da questa controllate.

DEFINIZIONI e GLOSSARIO.....	5
SEZIONE I.....	7
a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni e organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica	7
b) Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia: composizione, competenze e modalità di funzionamento.....	8
a. Composizione e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione (ex art. 123-bis, secondo comma, lettera d), TUF)	8
b. Competenza del Comitato Remunerazione e Nomine	9
c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione.....	10
d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente	10
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 alla distinzione tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo .	11
I. Presidente del Consiglio di Amministrazione	14
II. Amministratori.....	14
III. Amministratori Esecutivi	15
IV. Amministratori non esecutivi e indipendenti.....	15
V. Compensi per la partecipazione ai comitati	16
VI. Direttore Generale	16
VII. Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	16
f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	16
g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di <i>performance</i> in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.....	17
h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	17
i) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica sulla remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio	17
j) Termini di maturazione dei diritti (c.d. <i>vesting period</i>) e gli eventuali sistemi di pagamento differito con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione <i>ex post</i>	17

k) Informazioni sull'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	17
l) Politica relativa ai trattamenti previsti in casi di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le <i>performance</i> della società	17
m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	18
n) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) ai consiglieri indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.	18
o) Indicazione delle politiche retributive di altre società eventualmente utilizzate come riferimento e criteri per scelta di tali società.	18
SEZIONE II	19
Prima Parte	19

DEFINIZIONI e GLOSSARIO

Si riporta di seguito un elenco delle principali definizioni e dei principali termini utilizzati all'interno della Relazione.

Amministratori Esecutivi	Gli amministratori ai quali sono state attribuite deleghe operative o gestionali nonché ai quali siano stati attribuiti particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.
Amministratori non Esecutivi	Gli amministratori ai quali non sono state attribuite deleghe operative o gestionali né particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.
Amministratori indipendenti	Gli amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dallo Statuto.
Assemblea dei soci Borsa Italiana	L'assemblea degli azionisti della Società. Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza degli Affari n. 6
Codice/Codice di Autodisciplina	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> di Borsa Italiana S.p.A.
Codice Civile o Cod. civ. o c.c.	Il codice civile.
Collegio Sindacale	Il collegio sindacale della Società.
Comitato Controllo e Rischi	Il comitato interno al Consiglio di Amministrazione costituito in conformità all'articolo 7.P.4 del Codice di Autodisciplina.
Comitato Parti Correlate	Il comitato per le operazioni con parti correlate, istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione ai sensi del Regolamento Parti Correlate Consob.
Comitato Nomine e Remunerazione	Il comitato interno al Consiglio di Amministrazione costituito in conformità all'articolo 6.P.3 del Codice di Autodisciplina.
Consiglio/ Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.
Data di Inizio delle Negoziazioni	Il primo giorno in cui le azioni di Techedge sono state negoziate sul MTA, vale a dire il 19 dicembre 2018.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I dirigenti della Società come definiti nell'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010. In particolare, ai fini della presente Relazione, si intendono Dirigenti con Responsabilità Strategiche i soggetti, diversi dai consiglieri di amministrazione (esecutivi e non) che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.
Emittente / Società / Techedge	Techedge S.p.A., con sede in Milano, Via Caldera n. 21.
Esercizio 2018	L'esercizio finanziario della Società dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018.
Gruppo	Indica il Gruppo di cui Techedge è a capo.
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 approvato con deliberazione Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti.
Regolamento Mercati	Il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 20249 del 28 dicembre 2017.
Regolamento Parti Correlate Consob	Il Regolamento in materia di operazioni con parti correlate approvato da Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010.
Relazione	La presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> Regolamento Emittenti nonché in conformità all'art. 6 del Codice, disponibile ai sensi di legge presso la sede sociale, presso Borsa Italiana e presso il sito <i>internet</i> dell'Emittente all'indirizzo www.techedgegroup.com .



**Relazione sul governo
societario e gli assetti
proprietary**

Statuto

**Testo Unico della Finanza /
TUF**

La relazione sul governo societario e gli assetti societari redatta ai sensi dell'art. 123-*bis* TUF e in conformità del *format* predisposto da Borsa Italiana.

Lo statuto sociale della Società.

Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

SEZIONE I

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni e organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

Nell'ambito della definizione della Politica sulla Remunerazione sono indicati di seguito gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica sulla Remunerazione, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.

La Politica è adottata secondo un processo che vede coinvolti gli azionisti della Società, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Remunerazione e Nomine, nel rispetto della disciplina anche regolamentare vigente e dei principi dettati dal Codice di Autodisciplina. Gli Amministratori Esecutivi contribuiscono all'attuazione della Politica sulla Remunerazione.

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche (ivi incluso il Presidente) è stabilita dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, sentito il Collegio Sindacale. L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Assemblea dei soci

In tema di remunerazione, l'assemblea degli azionisti

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2364, primo comma, n. 3), c.c.;
- ai sensi dell'art. 123-ter, sesto comma, del TUF, esprime un proprio parere consultivo non vincolante sulla sezione della Relazione sulla remunerazione che descrive la politica sulla remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche come definita dal Consiglio di Amministrazione; e
- delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati a componenti del Consiglio di Amministrazione, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF. In data 13 aprile 2018, l'Assemblea ha determinato il massimale per il compenso annuale per l'intero Consiglio di Amministrazione.

Consiglio di amministrazione

In tema di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale;
- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione e Nomine;

- approva la relazione sulla remunerazione, redatta ai sensi dell'art. 123-ter TUF, la cui prima parte è sottoposta al voto non vincolante da parte dell'assemblea degli azionisti;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e Nomine, eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis TUF;
- adotta la politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche ed è responsabile della sua attuazione; e
- attua gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e Nomine, su delega dell'assemblea degli azionisti.

Amministratori Esecutivi

In tema di remunerazioni, gli Amministratori Esecutivi:

- sottopongono al Comitato per la Remunerazione e Nomine i progetti degli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano il Comitato per la Remunerazione e Nomine nella elaborazione dei medesimi;
- forniscono al Comitato per la Remunerazione e Nomine ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica generale di remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; e
- attuano la Politica sulla Remunerazione della Società in coerenza con la presente Relazione.

Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e, più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche. Nell'esprimere il suddetto parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione e Nomine al Consiglio di Amministrazione con la politica generale sulle remunerazioni.

- a) **Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia: composizione, competenze e modalità di funzionamento**

I. Composizione e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione (ex art. 123-bis, secondo comma, lettera d), TUF)

In data 11 maggio 2018, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato, con efficacia a partire dalla Data di Inizio delle Negoziazioni delle azioni ordinarie di Techedge sul MTA, di istituire un Comitato Nomine e Remunerazione, composto da Beatriz Reyero (amministratore in possesso dei requisiti di indipendenza indicati dal TUF e dal Codice di Autodisciplina), Annachiara Svelto (amministratore in possesso dei requisiti di indipendenza indicati dal TUF e dal Codice di Autodisciplina), Vincenzo Perrone in qualità di Presidente (amministratore in possesso dei requisiti di indipendenza indicati dal TUF e dal Codice di Autodisciplina).

Si precisa che, alla data della presente Relazione, Vincenzo Perrone possiede conoscenze ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Per l'esercizio in corso sono previste almeno due riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine.

II. Competenza del Comitato Remunerazione e Nomine

In considerazione delle esigenze organizzative della Società, delle modalità di funzionamento e della dimensione del proprio Consiglio di Amministrazione, la Società ha istituito un unico comitato per la remunerazione e le nomine ai sensi dell'art. 4.C.2 del Codice di Autodisciplina, con funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione medesimo.

In materia di remunerazione, in conformità alle raccomandazioni contenute nell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, al Comitato Nomine e Remunerazione sono affidati i seguenti compiti:

- (i) formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per la definizione di una politica generale per la remunerazione dell'Amministratore Delegato, del direttore generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche - anche al fine della predisposizione, da parte del Consiglio, della relazione sulla remunerazione da presentare all'Assemblea con cadenza annuale - e valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale in materia di remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- (ii) formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato, del direttore generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per la determinazione dei criteri per la remunerazione dell'alta direzione della Società, compresi i relativi obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- (iii) monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- (iv) esaminare gli eventuali piani di incentivazione azionaria o monetaria destinati ai dipendenti della Società e le politiche di sviluppo strategico delle risorse umane.

La costituzione di tale Comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti all'Amministratore Delegato e all'alta dirigenza, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che, ai sensi dell'art. 22 dello Statuto e in conformità all'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, il Comitato Nomine e Remunerazione svolge unicamente funzioni consultive e propositive mentre il potere di determinare la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rimane in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In conformità a quanto previsto dal criterio applicativo 6.C.6 del Codice di Autodisciplina, nessun amministratore prende parte alle riunioni del comitato per la remunerazione in cui vengono formulate le proposte al consiglio di amministrazione relative alla propria remunerazione.

b) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione non si è avvalso di alcun supporto di un esperto indipendente ai fini della elaborazione della Politica di Remunerazione.

c) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente

La Politica sulla Remunerazione è volta, anche in conformità al Codice di Autodisciplina, principalmente:

- ad attrarre, motivare e trattenere risorse e professionalità adeguate a perseguire proficuamente gli obiettivi della Società; e
- ad allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti, valorizzando la crescita della Società nel medio-lungo termine e in misura sostenibile;
- a promuovere la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

La Politica sulla Remunerazione è conforme, secondo quanto indicato dal criterio applicativo 6.C.1 del Codice di Autodisciplina, ai seguenti criteri:

- la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'Emittente;
- si prevedono limiti massimi per le componenti variabili della retribuzione;
- la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore nel caso in cui la componente variabile, a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*, non fosse erogata.

Per il perseguimento di tali obiettivi, la Politica sulla Remunerazione prevede che i compensi degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche siano determinati sulla base delle seguenti componenti:

- (i) una componente fissa annuale, commisurata alla posizione e all'impegno richiesti;
- (ii) una componente variabile, parametrata alla *performance* della Società o attribuita su base discrezionale, sotto forma di *bonus*, ovvero di piani di incentivazione *equity*, *equity based*, o *cash-based*;
- (iii) benefici non monetari (*fringe benefit*) quali l'assegnazione di telefono, *computer*, veicoli aziendale nonché l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono:
 - a. per quanto attiene ai dipendenti della Società, la tutela ordinaria in materia previdenziale e assistenziale (così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro laddove applicabile) e la protezione assicurativa infortuni contro il rischio di morte, invalidità permanente e inabilità temporanea;
 - b. per quanto riguarda gli Amministratori, una protezione assicurativa in relazione alle cariche ricoperte nella Società.

In tema di remunerazione, inoltre, l'articolo 22 dello Statuto sociale prevede che i compensi spettanti ai componenti del Consiglio di amministrazione sono determinati dall'Assemblea. Agli amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio del loro ufficio.

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio di amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Con riferimento all'Esercizio 2018, si precisa che in data 13 aprile 2018, l'Assemblea ha deliberato di determinare in Euro 600.000 l'importo complessivo massimo annuo per la remunerazione di tutti gli amministratori, non comprensivo del compenso per gli amministratori investiti di particolari cariche, e aveva dato mandato al Consiglio di Amministrazione della Società affinché procedesse a destinare ai propri componenti il compenso di amministrazione così complessivamente determinato nella misura opportuna per ciascun consigliere. A tale proposito si precisa che il Consiglio di Amministrazione in carica in tale data era composto da Enrico Negroni, in qualità di Presidente, Domenico Restuccia, in qualità di amministratore delegato, José Pablo De Pedro Rodriguez, in qualità di amministratore, Giorgio Racca, in qualità di amministratore, Antonio Di Perna, in qualità di amministratore, José Manuel Nieto Navarro, in qualità di amministratore, Giuseppe Carlo Ferdinando Vegas, in qualità di amministratore.

In data 13 aprile 2018, e successivamente in data 10 maggio 2018, l'Assemblea ordinaria dell'Emittente ha ampliato il numero di amministratori da 7 a 11 e, a integrazione del Consiglio di Amministrazione così composto, ha nominato, con efficacia subordinata alla Data di Inizio delle Negoziazioni, i seguenti soggetti: (i) Vincenzo Perrone; (ii) Beatriz Reyer; (iii) Erika Giannetti e (iv) Annachiara Svelto.

Successivamente, in data 19 ottobre 2018, si è riunito il Consiglio di Amministrazione della Società che ha deliberato di assegnare agli amministratori compensi per un importo complessivo, inclusivo della parte variabile, pari a Euro 408.000.

Si precisa che non sono stati stabiliti compensi per gli amministratori investiti di particolari cariche al di fuori del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea del 13 aprile 2018 e dei compensi derivanti dai rapporti di lavoro subordinato in essere con l'Emittente o società del Gruppo controllate.

La Politica di Remunerazione in conformità al Codice di Autodisciplina è adottata per la prima volta con riferimento all'Esercizio 2018, di conseguenza non è possibile effettuare alcun raffronto con gli esercizi precedenti.

d) 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 alla distinzione tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

Le politiche in materia di retribuzione di Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono adeguatamente bilanciate al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

La struttura retributiva si compone, in particolare, delle seguenti componenti:

- una componente fissa definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;
- una componente variabile finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve (nel caso di MBO) e medio-lungo periodo (nel caso piani di incentivazione).

La retribuzione variabile e la componente fissa annuale sono modulate differentemente in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e delle responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli azionisti.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nella definizione della relativa politica di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione muove da una valutazione dell'attuale trattamento retributivo convenuto contrattualmente con ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche che prevede, tra l'altro, il riconoscimento di *benefit* e una remunerazione variabile di breve termine (MBO) connessa al raggiungimento di obiettivi di *performance* individuali e aziendali definiti in relazione a ciascun esercizio e la cui erogazione è subordinata alla permanenza in carica/servizio per il periodo di riferimento.

La parte variabile della remunerazione è, dunque, determinata in modo da

- tener conto del requisito secondo cui una parte significativa della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche deve essere legata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente e/o al raggiungimento di obiettivi preventivamente indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- assicurare l'allineamento degli interessi degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- trattenere e motivare persone dotate delle qualità richieste per gestire con successo l'Emittente, anche mediante la previsione di condizioni di *retention*.

Come sopra indicato, la componente variabile della remunerazione prevede una componente di breve termine (MBO), e una eventuale componente di medio-lungo termine (il Piano di Incentivazione, come *infra* definito) di seguito descritte.

(i) Management By Objectives ("MBO")

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede una componente variabile annuale (MBO) (di valore rilevante in termini percentuali rispetto alla Retribuzione Annuale Lorda) connessa al raggiungimento dell'obiettivo di crescita rappresentato dal fatturato e di redditività rappresentato dal margine operativo lordo (EBITDA), così come risultante dal bilancio di Gruppo, con l'individuazione di una soglia minima di risultato e una soglia massima.

Per gli Amministratori Esecutivi che ricoprono particolari funzioni nella organizzazione operativa della Società la componente variabile annuale è legata anche al raggiungimento di eventuali ulteriori obiettivi specifici.

La quantificazione del *bonus* sino ad un ammontare massimo predeterminato è definita in funzione del grado di raggiungimento dell'obiettivo di Gruppo e di quello della funzione specifica.

La componente variabile della remunerazione è differita nella corresponsione rispetto al momento della maturazione, del numero di mesi necessari al fine di consentire la verifica del raggiungimento degli obiettivi.

(ii) Piano di Stock Option

In data 10 maggio 2018 l'Assemblea straordinaria ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione la facoltà di aumentare il capitale sociale, in una o più volte, a pagamento e in via scindibile, entro il termine del quinto anniversario dalla data di deliberazione di conferimento della delega, per un ammontare massimo di nominali Euro 81.150,00, oltre ad eventuale sovrapprezzo, mediante emissione di massime n. 811.500 azioni ordinarie, prive dell'indicazione del valore nominale, aventi le stesse caratteristiche di quelle già in circolazione, godimento regolare, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, quinto e ottavo comma, del codice civile, in quanto riservate in sottoscrizione agli amministratori con incarichi di tipo esecutivo, ai collaboratori e ai dipendenti (dirigenti e non) di Techedge e/o delle sue controllate destinatari del piano di incentivazione, disciplinato dal regolamento che verrà approvato dal Consiglio di Amministrazione ("**Delega**").

In data 25 marzo 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'assemblea degli azionisti che si riunirà il 30 aprile 2019, in unica convocazione, la proposta di adottare un piano di incentivazione ("**Piano**" o "**Piano di Incentivazione**") riservato agli amministratori esecutivi, ai dirigenti con responsabilità strategiche e ai dipendenti (dirigenti e non), nonché a soggetti aventi rapporti assimilabili a quelli di lavoro dipendente, dell'Emittente e delle sue controllate individuati a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione tra i soggetti investiti delle funzioni strategicamente rilevanti all'interno dell'Emittente e delle società controllate, avuto riguardo della rispettiva posizione ricoperta nell'ambito della Società o delle società controllate.

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita, a ciascuno dei beneficiari di opzioni (le "**Opzioni**" e singolarmente "**Opzione**"), che attribuiscono il diritto di sottoscrivere le azioni ordinarie nel rapporto di n. 1 (una) azione ordinaria per ogni n. 1 (una) Opzione esercitata. Il prezzo di emissione delle azioni sarà almeno pari alla media aritmetica del prezzo ufficiale delle azioni ordinarie dell'Emittente registrata sul MTA, nei sei mesi precedenti la data di esercizio della delega per l'aumento di capitale, ovvero, qualora non fosse disponibile, nel periodo decorrente dalla data di inizio delle negoziazioni e la data di esercizio della delega.

Il Piano di Incentivazione prevede l'assegnazione di massime complessive 644.431 Opzioni.

A servizio dell'esecuzione del Piano di incentivazione il Consiglio di Amministrazione, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'assemblea, provvederà ad esercitare parzialmente la Delega, aumentando il capitale sociale, a pagamento e in via scindibile, entro il termine del quinto anniversario dalla data di deliberazione di conferimento della delega, per un ammontare massimo di nominali Euro 64.443,10, oltre ad eventuale sovrapprezzo, mediante emissione di massime n. 644.431 azioni ordinarie, prive dell'indicazione del valore nominale, aventi le stesse caratteristiche di quelle già in

circolazione, godimento regolare, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, quinto e ottavo comma, del codice civile, in quanto riservate ai beneficiari del Piano.

(iii) Forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente (bonus)

Non sono previste forme di remunerazioni discrezionali.

Sono previste, invece, forme di remunerazione occasionale e non ricorrente. Tali componenti hanno un obiettivo premiante e vengono corrisposte occasionalmente, attraverso *bonus* ed erogazioni una *tantum* di natura occasionale e non ricorrente, aventi come obiettivo quello di premiare dimensioni di risultato o prestazionali del *management* di particolare significato strategico definiti anticipatamente di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione, non già inclusi nelle componenti variabili della remunerazione a breve e a lungo termine, ottenuti attraverso contributi individuali eccezionali.

Di seguito viene indicata la Politica sulla Remunerazione con riferimento agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

I. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Parte fissa

La remunerazione del Presidente è rappresentata dalla componente fissa pari a Euro 32.000, sulla base della delibera dell'Assemblea degli azionisti.

Parte variabile

Con riferimento alla parte variabile della remunerazione del Presidente è previsto un emolumento lordo variabile pari a Euro 18.000 condizionato al raggiungimento di un Ebitda del Gruppo Techedge per l'anno fiscale di riferimento maggiore o uguale al 10% del fatturato, una volta accantonati.

Benefits

Non sono previsti *benefits* aggiuntivi.

II. Amministratori

Il compenso degli Amministratori è formulato in modo da attrarre e motivare le migliori professionalità e competenze per un miglior esercizio delle rispettive cariche e il raggiungimento delle finalità della Politica sulla Remunerazione.

Per tutti gli Amministratori si prevede un compenso in misura fissa che garantisca una adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati a favore della Società.

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto e dell'art. 2389, comma 3, c.c., la parte fissa del compenso degli amministratori è determinata dall'Assemblea; la componente fissa prevede un compenso annuale lordo predeterminato per l'intero periodo di permanenza in carica dell'amministratore commisurato all'impegno richiesto, oltre il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio del loro ufficio.

III. Amministratori Esecutivi

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo di breve periodo e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio lungo periodo.

Si precisa che Domenico Restuccia ed Erika Giannetti percepiscono una remunerazione fissa in qualità di amministratori esecutivi nonché una remunerazione, in parte fissa e in parte variabile, derivante dal loro rapporto di Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo.

Quanto a Giorgio Racca, si precisa che lo stesso percepisce una remunerazione fissa e una remunerazione variabile in qualità di Amministratore Esecutivo della Società.

Infine, quanto ad Antonio Di Perna, José Pablo De Pedro Rodriguez e José Manuel Nieto Navarro si precisa che gli stessi percepiscono una remunerazione in parte fissa e in parte variabile derivante dal solo rapporto di Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo avendo gli stessi rinunciato all'emolumento quali componenti del Consiglio di Amministrazione.

Parte fissa

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto e dell'art. 2389, comma 3, c.c., la parte fissa del compenso degli Amministratori Esecutivi è determinata dall'Assemblea; la componente fissa prevede un compenso annuale lordo predeterminato per l'intero periodo di permanenza in carica dell'amministratore commisurato all'impegno richiesto.

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto, la remunerazione dei consiglieri investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori.

Parte variabile

Con riferimento alla parte variabile si rinvia a quanto descritto sopra in tema di *Management by Objectives*.

Benefits

Nell'ambito dei benefici non monetari in genere riconosciuti agli Amministratori Esecutivi è compresa la polizza assicurativa D&O (*Directors and Officer liability Insurance*), l'utilizzo di un veicolo, del *computer* e di un cellulare aziendali.

IV. Amministratori non Esecutivi e Amministratori Indipendenti

Alla data della presente Relazione, gli amministratori non esecutivi sono Beatriz Reyero (amministratore indipendente), Giuseppe Carlo Ferdinando Vegas (amministratore indipendente), Vincenzo Perrone (amministratore indipendente), Annachiara Svelto (amministratore indipendente).

Conformemente ai principi dettati Codice di Autodisciplina e, in particolare, dal criterio applicativo dall'art. 6.C.4, la remunerazione annua lorda degli amministratori non esecutivi e degli amministratori indipendenti non è legata al raggiungimento, da parte della Società,

di risultati economici, essendo, invece, commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi per lo svolgimento del proprio ruolo.

Nell'ambito dei benefici non monetari in genere riconosciuti agli amministratori non esecutivi è compresa la polizza assicurativa D&O (*Directors and Officer liability Insurance*).

V. Compensi per la partecipazione ai comitati

Si precisa che per la partecipazione ai comitati il Consiglio di Amministrazione, in data 19 ottobre 2018, ha deliberato di attribuire (i) Euro 8.000 ai componenti del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Controllo e Rischi (ii) Euro 10.000 per il Presidente dei predetti comitati, precisando che il compenso complessivo sarà commisurato ai mesi di effettiva permanenza in carica.

VI. Direttore Generale

Alla data odierna non risulta in organico un Direttore Generale.

VII. Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla data della presente Relazione, l'Emittente ha individuato 8 Dirigenti con Responsabilità Strategiche tra i soggetti che, a giudizio dell'Emittente, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.

Si tratta dei dirigenti che attualmente ricoprono le posizioni di (i) *Business coordinator*, Antonio di Perna (ii) *Chief innovation officer*, José Pablo De Pedro Rodriguez, (iii) *Chief Financial Officer e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili*, Erika Giannetti, (iv) *Managing director Market Unit Iberia & Latam*, José Manuel Nieto Navarro, (v) *Managing director Market Unit Nord America*, Sergio Cipolla, (vi) *Direttore ricerca e sviluppo*, Florideo Fabrizio, ai quali si aggiunge l'Amministratore Delegato Domenico Restuccia e il l'amministratore Esecutivo Giorgio Racca in qualità di *Corporate HR Director*.

Parte fissa

La componente fissa della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategica è definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite.

Parte variabile

Con riferimento alla parte variabile si rinvia a quanto descritto sopra in tema di *Management by Objectives*.

Benefits

e) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Nell'ambito dei benefici non monetari in genere riconosciuti agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è compresa la polizza assicurativa D&O (*Directors and Officer liability Insurance*). Il riconoscimento di benefici non monetari ha lo scopo di mantenere competitivo il pacchetto retributivo e viene effettuato in conformità alle prassi di mercato.

- f) **Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di *performance* in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra 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 indicato *sub* lettere d) ed e).

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

Si rinvia a quanto indicato *sub* lettere d) ed e).

- h) **Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica sulla remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio**

La Politica sulla Remunerazione della Società prevede che gli obiettivi di *performance* delineati e le modalità di corresponsione della componente variabile siano coerenti con la politica di gestione del rischio adottata dalla Società, dovendosi tener conto dei rischi assunti dalla Società stessa nell'esercizio del proprio *business* e delle risorse, in termini di capitalizzazione e di liquidità, necessarie per fronteggiare le attività intraprese.

A tale proposito si rinvia a quanto indicato nei precedenti paragrafi d) ed e) nonché nella successiva sezione II, Paragrafo 2.

- i) **Termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*) e gli eventuali sistemi di pagamento differito con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post***

Si rinvia a quanto indicato *sub* lettere d) ed e).

- j) **Informazioni sull'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**

Si rinvia a quanto indicato *sub* lettere d) ed e).

- k) **Politica relativa ai trattamenti previsti in casi di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le *performance* della società**

Alla data della presente Relazione, non sono in essere accordi tra la Società e i componenti del Consiglio di Amministrazione che prevedano il pagamento di indennità in caso di cessazione o di risoluzione della carica di amministratore. Per quanto concerne il rapporto di lavoro subordinato intrattenuto da alcuni componenti del Consiglio di Amministrazione con l'Emittente o con società controllate del Gruppo, per alcuni di essi sono stati stipulati accordi specifici (c.d. *golden parachute*), mentre altri non beneficiano di trattamenti aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla legge e dal CCNL locale in caso di dimissioni, licenziamento e/o revoca senza giusta causa ovvero in qualunque caso di cessazione del rapporto.

Per quanto concerne l'Amministratore Delegato si precisa che non sono stati stipulati accordi specifici (c.d. *golden parachute*) connessi alla cessazione della carica.

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

Si segnala che, in linea con la *best practice*, è vigente una polizza assicurativa D&O (*Directors&Officers Liability*), a fronte della responsabilità civile verso terzi per atti compiuti dagli organi sociali e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio delle loro funzioni. Tale polizza è finalizzata a tenere indenne gli assicurati dagli oneri derivanti da eventuali richieste di risarcimento danni avanzate da parte dei terzi danneggiati, esclusi i casi di dolo e di colpa grave

Si precisa che per l'Amministratore Esecutivo Giorgio Racca è prevista un'assicurazione sanitaria.

m) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) ai consiglieri indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.

La politica retributiva seguita dalla Società prevede che ai consiglieri indipendenti spetti un compenso "di base" come componenti del Consiglio di Amministrazione.

Un ulteriore compenso annuo è dovuto qualora i Consiglieri facciano parte dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione, anche in ossequio alle previsioni del Codice di Autodisciplina. Si rinvia, in proposito, si rinvia a quanto indicato *sub lettere d) ed e)*.

Si segnala, infine, che il Consiglio di Amministrazione dell'11 maggio 2018, pur non ricorrendo i casi previsti dal Codice di Autodisciplina, ha provveduto a nominare un *lead independent director*, nella persona di Annachiara Svelto, in adesione volontaria alle raccomandazioni contenute nei criteri applicativi 2.C.3 e 2.C.4 del Codice di Autodisciplina.

n) Indicazione delle politiche retributive di altre società eventualmente utilizzate come riferimento e criteri per scelta di tali società.

Salvo quanto indicato circa il riferimento alle prassi di mercato in materia di politica retributiva, la politica retributiva della Società non è stata definita utilizzando quale riferimento le politiche retributive di altre società.

SEZIONE II

Prima Parte

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2018 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società o da Società controllate da o collegate con, l'Emittente.

Con riferimento alla descrizione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei soggetti sotto indicati si rinvia a quanto descritto nella Sezione I della presente Relazione.

Si ricorda che le azioni della Società sono quotate sul MTA a far data dal 19 dicembre 2018; da tale data ha, pertanto, assunto lo *status* di società con azioni quotate ai sensi e per gli effetti dell'art. 119 del TUF.

Tabella 1 (schema 7-bis): Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

AMMINISTRATORI. Tutti i compensi sono corrisposti dalla società che redige il bilancio. Valori espressi in Euro

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Enrico Negrone	Presidente	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio del 31/12/2019	24.172		18.000				42.172		
Domenico Restuccia	Amministratore Delegato	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio del 31/12/2019	12.000					Si rinvia alla tabella relativa ai compensi per Dirigenti con Responsabilità Strategica	12.000		
José Pablo De Pedro Rodríguez	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio del 31/12/2019									
Giorgio Raccà	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio del 31/12/2019	130.000		20.000				150.000		
Antonio	Consigliere	01/01/2019	Approvazione									

Di Perna		31/1 2	e bilanci o del 31/12/ 2019								
José Manuel Nieto Navarro	Consigliere	01/0 1 31/1 2	Approvazione e bilanci o del 31/12/ 2019								
Erika Gianetti	Consigliere	19/1 2 31/1 2	Approvazione e bilanci o del 31/12/ 2019	427, 40				Si rinvia alla tabella relativa ai competensi per Dirigenti con Responsabilità Strategica	427 ,40		
Giuseppe Carlo Ferdinando Vegas	Consigliere indipendente	19/1 2 31/1 2	Approvazione e bilanci o del 31/12/ 2019	8.89 8	342				9.2 90		
Beatriz Reyero	Consigliere indipendente	19/1 2 31/1 2	Approvazione e bilanci o del 31/12/ 2019	1.140	342				1.4 82		
Vincenzo Perro ne	Consigliere indipendente	19/1 2 31/1 2	Approvazione e bilanci o del 31/12/ 2019	1.140	718				1.8 58		
Anna Chiara Svelto	Consigliere indipendente	19/1 2 31/1 2	Approvazione e bilanci o del 31/12/ 2019	1.28 2	718				2.0 00		

SINDACI. Tutti i compensi sono corrisposti dalla società che redige il bilancio. Valori espressi in Euro.

Nome e cognome	Carica	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 com
						Bonus e altri incentive	Partecipazione agli utili		
Luigi Pagliuca	Presidente	01/01 13/04	-	5.283					
Luigi Troiani	Sindaco	01/01 13/04	-	3.522					
Marcello Guadalupi	Sindaco	01/01 13/04	-	3.522					
Fabio Monti	Presidente	13/04 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2020	29.861					
Cesare Ciccolini	Sindaco	13/04 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2020	22.396					
Marcello Guadalupi	Sindaco	13/04 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2020	22.396					
Tobia Alessio Angeloni	Sindaco Supplente	13/04 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2020	-					
Eldo Menichella	Sindaco Supplente	13/04 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2020	-					

Si precisa che i componenti degli organi di controllo non possiedono Partecipazioni dell'Emittente.

ORGANISMO DI VIGILANZA. Tutti i compensi sono corrisposti dalla società che redige il bilancio. Valori espressi in Euro.

Nome e cognome	Carica	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 altre incentivi	Partecipazione agli utili					
Marc o Cucc agna	Me mbr o ODV	01/0 1 31/12	-	6.00 0						6.0 00		

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE. Tutti i compensi sono corrisposti dalla società che redige il bilancio. Valori espressi in Euro.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e 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	Partecipazione e agli utili					
Domenico Restuccia	Amministratore Delegato	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio del 31/12/2019	254.022			29.635			283.657		
Antonio Di Perna	Business Coordinator	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio del 31/12/2019	93.357			10.000			103.357		
José Manuel Nieto Navarro	Managing Director Market Unit Iberia & Latam	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio del 31/12/2019	160.000			150.000			310.000		
Erika Giannetti	Chief Financial Officer	19/12/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio del 31/12/2019	90.000			15.000			105.000		
José Pablo De Pedro Rodríguez	Chief Financial Officer	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio del 31/12/2019	254.214			309.812			564.026		
Altri Dirigenti con Responsabilità	-	-	-	270.117			39.365			309.752		

Strate gica											
----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tabella 1 (schema 7-ter): Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Erika Giannetti	Amministratore Esecutivo	Techedge S.p.A.	50.000	-	-	50.000
Josè Pablo Rodriguez De Pedro	Amministratore Esecutivo	Techedge S.p.A.	3.224.870	-	360.000	2.864.870
Nieto Navarro Josè Manuel	Amministratore Esecutivo	Techedge S.p.A.	466.220	-	-	466.220
Antonio Di Perna	Amministratore Esecutivo	Techedge S.p.A.	871.680	-	-	871.680
Giorgio Racca	Amministratore Esecutivo	Techedge S.p.A.	95.000	1.000		96.000
Domenico Restuccia	Amministratore Delegato	Techedge S.p.A.	7.760.380	-	-	7.760.380

Tabella 2 (schema 7-ter): Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Dirigenti con Responsabilità	Techedge S.p.A.	735.330	-	-	735.330