



GIGLIO GROUP S.p.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2019

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

Emittente: Giglio Group S.p.A.

Sito Web: <https://www.giglio.org>

Data di approvazione della Relazione: 27 marzo 2019

INDICE

GLOSSARIO.....	4
INTRODUZIONE.....	5
SEZIONE I	7
1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione	7
2. COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE	7
2.1 Composizione e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione (ex art. 123-bis, secondo comma, lettera d), del Testo Unico)	7
2.2 Competenze del Comitato Nomine e Remunerazione	8
3. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	10
3.1 Finalità e principi	10
3.2 Le politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione	11
A. Amministratori non esecutivi	11
B. Amministratori esecutivi	11
3.3 Piani di compensi basati su strumenti finanziari	16
3.4 I benefici non monetari	18
3.5 Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari	18
3.6 I trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	19
3.7 Coperture previdenziali o pensionistiche	19
3.8 Politica seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione ai comitati e allo svolgimento di particolari incarichi	19
3.9 Benchmark utilizzati per la definizione della Politica di Remunerazione	19
SEZIONE II.....	21
PRIMA PARTE	21
1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	21
2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE	24
3. COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	25
4. ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO ED EFFETTI DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO SUI DIRITTI ASSEGNATI NELL'AMBITO DI PIANI DI INCENTIVAZIONE	25
5. PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI.....	26
SEZIONE II.....	27
SECONDA PARTE	27

TABELLA 1 (schema 7-bis): Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	28
TABELLA 2 (schema 7-bis): <i>Stock-option</i> assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	33
TABELLA 3B (schema 7-bis): Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	38
TABELLA 1 (schema 7-ter): Partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Direttori Generali nella Società e nelle società da queste controllate	40
TABELLA 2 (schema 7-ter): Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche nella Società e nelle società da queste controllate	41

GLOSSARIO

Borsa Italiana: Borsa Italiana S.p.A..

Codice di Autodisciplina: il codice di autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2018 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana, Abi, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, accessibile al pubblico sul sito web del Comitato per la *Corporate Governance* alla pagina <http://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/codice.htm>.

Cod. civ.: il codice civile.

Collegio Sindacale: il collegio sindacale dell'Emittente.

Comitato Nomine e Remunerazione o Comitato: il comitato per la remunerazione e le nomine costituito in senso al Consiglio di Amministrazione della Società.

Consiglio di Amministrazione: il consiglio di amministrazione dell'Emittente.

Emittente o Giglio Group o Società: Giglio Group S.p.A.

Esercizio 2018: l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2018.

Istruzioni al Regolamento di Borsa: le istruzioni al regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.

Nuovo Piano Industriale: il piano industriale per gli anni 2019-2021, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2019.

Politica di Remunerazione: la politica di remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società approvata dal Consiglio di Amministrazione il 3 settembre 2018, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, consultabile sul sito internet della Società <https://www.giglio.org>, nella sezione *Corporate Governance*, come modificata dal Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019 a seguito dell'approvazione del Nuovo Piano Industriale.

Regolamento di Borsa: il regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.

Regolamento Emittenti: il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) concernente la disciplina degli emittenti.

Relazione: la presente relazione sulla remunerazione, ai sensi degli artt. 123-*bis* Testo Unico e 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

Testo Unico: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza), come successivamente modificato.

INTRODUZIONE

La presente Relazione, approvata in data 27 marzo 2019 dal Consiglio di Amministrazione di Giglio Group, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, si compone di due Sezioni:

- 1) la **Sezione I** illustra (i) la Politica di Remunerazione adottata dalla Società con riferimento, in particolare, all'esercizio 2019, e (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione;
- 2) la **Sezione II** illustra i compensi corrisposti nell'Esercizio 2018, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest'ultima controllate nonché dalle società collegate, agli Amministratori, ai dirigenti con responsabilità strategiche e ai membri del Collegio Sindacale, fornendo una rappresentazione di ciascuna delle voci che ne compongono la remunerazione. La Sezione II, ai sensi dell'art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti, riporta altresì, in apposite tabelle, i dati relativi alle partecipazioni detenute - nella Società e in società da questa controllate - dagli Amministratori, dai Sindaci e dai dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e dirigenti con responsabilità strategiche.

Ai fini della Relazione, si rappresenta che:

- a. il Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea dell'11 maggio 2018 ed integrato per cooptazione ai sensi dell'art. 2386 Cod. Civ. in data 23 gennaio 2019 e in data 4 febbraio 2019 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020¹. Il Consiglio di Amministrazione al 31 dicembre 2018 era composto, a seguito delle dimissioni del consigliere Carlo Frigato intervenute il 21 dicembre 2018, da 6 componenti: Alessandro Giglio (Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato), Massimo Mancini (Vice Presidente e Direttore Generale), Anna Maria Lezzi (Amministratore esecutivo), Yue Zhao (Amministratore non esecutivo), Giorgio Mosci (Amministratore indipendente), Graziella Capellini (Amministratore indipendente). In sostituzione dei consiglieri dimissionari Carlo Frigato e Graziella Cappellini, dimessasi in data 25 gennaio 2019, il Consiglio di Amministrazione ha nominato per cooptazione il consigliere Carlo Micchi e il consigliere Silvia Olivotto;
- b. il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea dell'11 maggio 2018 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020. Al 31 dicembre 2018 e alla data della Relazione, il Collegio Sindacale è composto da Cristian Tundo (Presidente), Monica Mannino (Sindaco Effettivo), Marco Andrea Centore (Sindaco Effettivo), Cristina Quarleri (Sindaco Supplente) e Stefano Mattioli (Sindaco Supplente);

¹ Si segnala che gli amministratori nominati per cooptazione Carlo Micchi e Silvia Olivotto resteranno in carica fino all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2018.

- c. sono stati individuati quali dirigenti con responsabilità strategiche per l'Esercizio 2018, in conformità alle disposizioni di cui al regolamento operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010:
- i. Alessandro Giglio, Presidente e Amministratore Delegato;
 - ii. Massimo Mancini, Vice Presidente e Direttore Generale;
 - iii. Carlo Frigato, amministratore e Chief Financial Officer, dimessosi in data 21 dicembre 2018;
 - iv. Anna Maria Lezzi, amministratore e responsabile amministrativo;
 - v. Alessandro Santamaria, direttore esecutivo area *digital*;
 - vi. Fabio Marchesi, direttore area *distribution*, dimessosi in data 14 settembre 2018;
 - vii. Michele Magnifichi, direttore M3SAT.

La Politica di Remunerazione, di cui alla Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Giglio Group convocata, ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, Cod. Civ., per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018. Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del Testo Unico, l'Assemblea è infatti tenuta ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione I della Relazione.

A tal fine, in base all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, la Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito della Società www.giglio.org, sezione "*Corporate Governance*" – Assemblea degli Azionisti, nonché presso il meccanismo di stoccaggio eMarket Storage, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

SEZIONE I

1. **ORGANI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

La Politica di Remunerazione di Giglio Group è approvata e definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione.

La concreta determinazione e attuazione della Politica di Remunerazione, in conformità ai principi e alle linee guida definiti nella stessa, è demandata:

- al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, relativamente alla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche nella Società; e
- all'Amministratore Delegato, che si avvale della Direzione Generale, per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche.

La definizione della Politica di Remunerazione è il risultato di un processo chiaro e trasparente che coinvolge il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti e il Collegio Sindacale della Società.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato Nomine e Remunerazione sono responsabili della corretta attuazione della Politica di Remunerazione e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione.

2. **COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE**

2.1 **Composizione e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione (ex art. 123-bis, secondo comma, lettera d), del Testo Unico)**

Alla data della presente Relazione, il Comitato Nomine e Remunerazione, che ha formulato al Consiglio la proposta di Politica di Remunerazione, risulta composto da due consiglieri indipendenti, nelle persone di Giorgio Mosci, in qualità di presidente, e Silvia Olivotto.

Si precisa che, in data 11 maggio 2018, il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente aveva nominato quali membri del Comitato Nomine e Remunerazione l'amministratore indipendente Giorgio Mosci, l'amministrazione indipendente Graziella Capellini e l'amministratore non esecutivo Carlo Frigato. Successivamente, nella seduta del 3 settembre 2018, il Consiglio, prendendo atto della perdita della qualifica di amministratore non esecutivo da parte del consigliere Carlo Frigato, ha deliberato di modificare la composizione del Comitato stesso, che, a partire da tale data, risulta quindi composto da due membri indipendenti, così come permesso dal Codice di Autodisciplina per le società i cui consigli di amministrazione siano composti da non più di otto membri. A seguito delle dimissioni della Sig.ra Graziella Capellini, il 4 febbraio 2019 il Consiglio di Amministrazione ha nominato membro del Comitato Nomine e Remunerazione il consigliere indipendente Silvia Olivotto, dopo averla eletta per cooptazione nella medesima data.

Il Comitato Nomine e Remunerazione è dotato di un proprio regolamento interno, che ne disciplina la composizione e la nomina, le modalità di funzionamento, i compiti, i poteri e i mezzi.

Le riunioni del Comitato sono presiedute dal presidente del Comitato o, in caso di sua assenza o impedimento, dal componente più anziano di età presente. Il presidente del Comitato informa il Consiglio di Amministrazione delle deliberazioni assunte e dall'attività svolta dal Comitato nel corso della prima riunione utile.

Alle riunioni del Comitato partecipa il presidente del Collegio Sindacale o un sindaco effettivo da questi designato; inoltre, su invito del presidente del Comitato, possono partecipare il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, nonché altri soggetti, per fornire le informazioni e le valutazioni di competenza con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno.

All'inizio di ciascuna riunione, il presidente del Comitato nomina un segretario, scelto anche al di fuori dei membri del Comitato stesso, il quale redige i verbali delle riunioni. Di ogni riunione viene redatto sintetico verbale sottoscritto dal presidente della riunione e dal segretario, che viene trasmesso ai componenti del Comitato e al Presidente del Collegio Sindacale.

Come previsto dal relativo regolamento, nessun amministratore prende parte alle discussioni e deliberazioni del Comitato Nomine e Remunerazione in cui vengono formulate le proposte del Consiglio relative alla propria remunerazione.

2.2 Competenze del Comitato Nomine e Remunerazione

Al Comitato Nomine e Remunerazione sono attribuiti i seguenti compiti, di natura propositiva e consultiva, in materia di remunerazioni:

- a) predispone la politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti previa approvazione del Consiglio di Amministrazione e la rivede con frequenza almeno annuale;
- b) sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la relazione sulla remunerazione per la sua presentazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge; a questo proposito, in tale sede, riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni all'Assemblea, tramite il Presidente del Comitato o altro membro da questi designato;
- c) esamina il contenuto del voto in tema di relazione sulla remunerazione espresso dall'Assemblea degli Azionisti nel precedente esercizio finanziario ed esprime un parere al Consiglio di Amministrazione;
- d) formula le proposte o esprime pareri relativi alla remunerazione dei componenti dei Comitati endo-consiliari istituiti dal Consiglio;
- e) esprime pareri, anche sulla base delle indicazioni dell'Amministratore Delegato, in merito a:

- a. criteri generali per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
 - b. indirizzi generali per la remunerazione degli altri dirigenti della Società e delle controllate;
 - c. piani di incentivazione annuale e di lungo termine, anche a base azionaria;
- f) esprime pareri, anche sulla base delle proposte dell'Amministratore Delegato, in merito alla definizione degli obiettivi di *performance* e alla consuntivazione dei risultati aziendali; propone la definizione di clausole di *claw back*, connessi all'attuazione dei piani di incentivazione e alla determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori con deleghe;
- g) propone la definizione, in relazione agli Amministratori con deleghe i) delle indennità da erogarsi in caso di cessazione del rapporto e ii) dei patti di non concorrenza in linea con i principi previsti nella politica;
- h) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio; valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, formulando al Consiglio proposte in materia;
- i) svolge i compiti eventualmente richiesti dalla procedura in tema di operazioni con parti correlate adottata dalla Società concernenti la remunerazione.
- j) verifica che i meccanismi di incentivazione del responsabile della funzione di *Internal Audit* e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari siano coerenti con i compiti ad essi assegnati.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato Nomine e Remunerazione ha la facoltà di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché, nei termini di volta in volta stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, di ricorrere a consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio. A tal riguardo, si segnala che nel corso dell'Esercizio il Comitato si è avvalso dell'assistenza della società Spafid S.p.A. per la realizzazione della politica di remunerazione, avendo preventivamente verificato che questa non si trovasse in situazioni che ne potessero compromettere l'indipendenza di giudizio.

Nel corso dell'Esercizio 2018, il Comitato per la Remunerazione ha dedicato la propria attenzione in particolare:

- alla ripartizione del compenso tra i membri del Consiglio di Amministrazione sulla base dell'emolumento totale approvato dall'Assemblea;
- alla valutazione della remunerazione spettante al dott. Carlo Frigato in qualità di consulente della Società;
- alla revisione della politica generale per la remunerazione adottata dalla Società;

- all'analisi del piano di incentivazione denominato "*Long-term Incentive Plan*" approvato nel corso dell'Esercizio;
- alla valutazione degli obiettivi di *performance* proposti dall'Amministratore Delegato per la realizzazione del piano di incentivazione denominato "*Long-term Incentive Plan*";
- all'analisi del piano di Stock Option denominato "Piano di Stock Option 2018 – 2021" approvato nel corso dell'Esercizio.

3. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE

3.1 **Finalità e principi**

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

La Politica di Remunerazione applicata dalla Società è volta, inoltre, ad assicurare un'adeguata valutazione delle *performance*, nonché l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

A tal fine la Politica di Remunerazione individua nel mantenimento di una forte correlazione tra retribuzione e *performance* il punto focale di allineamento tra gli interessi degli azionisti e quelli degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Ne consegue che una parte significativa della remunerazione complessiva degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di breve e di medio-lungo periodo, determinati con riferimento alle performance definite sia a livello consolidato che di specifiche aree di *business* o funzioni aziendali.

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

- a) l'adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui opera la Società e delle caratteristiche dell'attività concretamente svolta dalla Società;
- b) la componente fissa della retribuzione deve essere sufficiente a remunerare la prestazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione;

- c) l'erogazione di una componente variabile della retribuzione, composta da una porzione legata a criteri di breve termine e di una porzione legata a criteri di medio-lungo termine. Quest'ultima deve costituire una porzione rilevante della componente variabile e deve essere differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività della Società e i connessi profili di rischio;
- d) la definizione di limiti massimi per le componenti variabili; e
- e) la predeterminazione e misurabilità degli obiettivi di *performance* (ovvero dei risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici) cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili, i quali sono collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

I principi che sono alla base Politica di Remunerazione, le finalità perseguite e la Politica di Remunerazione stessa sono coerenti con le linee guida approvate dal Consiglio di Amministrazione in vista della quotazione sul Mercato Telematico Azionario in data 26 ottobre 2017.

La Politica di Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 3 settembre 2018, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ed è stata modificata dal Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019 al fine di allineare la stessa all'approvazione del Nuovo Piano Industriale e agli obiettivi fissati nel medesimo. Le modifiche apportate, pertanto, attengono principalmente ai riferimenti al precedente piano industriale 2017-2019 e non apportano cambiamenti significativi rispetto alla politica precedentemente approvata e applicata nell'Esercizio 2018.

La Società ritiene che la Politica di Remunerazione sia coerente con il perseguimento degli interessi a medio-lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio dalla stessa adottata.

3.2 **Le politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione**

La Politica di Remunerazione di Giglio Group è articolata secondo principi e modalità differenti in merito alle componenti fisse e alle componenti variabili di breve e medio-lungo periodo in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

A. Amministratori non esecutivi

Gli amministratori non esecutivi sono identificati quali amministratori privi di deleghe individuali di gestione e privi di incarichi direttivi nella Società o in società del gruppo.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è determinata in misura fissa ed è commisurata all'impegno richiesto, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati interni al Consiglio di Amministrazione. La remunerazione degli amministratori non esecutivi non è, quindi, legata ai risultati economici conseguiti dalla Società (o di tipo consolidato o comunque a obiettivi di *performance* in genere) e gli stessi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'Assemblea.

B. Amministratori esecutivi

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche nell'Emittente (ad esempio, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato) si compone di:

- una **componente fissa** definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle particolari cariche assunte;
- una **componente variabile**, di importo massimo prestabilito, legata a obiettivi **di breve periodo** (MBO) la quale, per i primi tre anni di adozione della Politica di Remunerazione (ossia per il triennio 2018-2020), è stata individuata unitamente e nel più ampio contesto del piano di remunerazione di medio-lungo periodo;
- una **componente variabile**, di importo massimo prestabilito, legata a obiettivi **di medio-lungo periodo** (LTI); e
- un **piano di stock option**.

Agli amministratori esecutivi che rivestano anche incarichi dirigenziali nell'Emittente (come il Direttore Generale), oltre al compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti in sede di nomina, è riconosciuto, su determinazione dell'Amministratore Delegato, che si avvale della direzione risorse umane della Società, un pacchetto retributivo (che sostituisce quello previsto nel presente paragrafo B per gli amministratori esecutivi), comprensivo di una componente variabile secondo i criteri riportati nel paragrafo C che segue.

a) Remunerazione fissa degli amministratori esecutivi

Agli amministratori investiti di particolari cariche, oltre al compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti in sede di nomina, spetta un compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, cod. civ. La componente fissa è definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle particolari cariche e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite a ciascun amministratore investito di particolari cariche.

b) Remunerazione variabile di breve e di medio-lungo periodo degli amministratori esecutivi

La componente variabile della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, in conformità ai criteri riportati di seguito.

In particolare, la componente variabile di breve periodo (MBO) è conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi annuali correlati a indici di *performance* sia a livello consolidato di gruppo, sia a livello individuale di *business* o di funzioni centrali. Tale componente viene erogata annualmente, successivamente all'approvazione del progetto di bilancio annuale di riferimento da parte del Consiglio di Amministrazione, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

I KPI (*key performance indicators* / indicatori chiave di *performance*) utilizzati, di norma ripresi dai dati di *budget*, sono di tipo quantitativo e qualitativo, cercando di utilizzare elementi oggettivi di valutazione (es. tempi o completamento di progetti) senza essere soggetti a discrezionalità valutativa.

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

Inoltre, lo schema di composizione degli MBO per i vertici dell'azienda è strutturato in modo tale da garantire la valutazione e il presidio dei principali aspetti della gestione.

Il meccanismo per il calcolo della retribuzione legata agli MBO annuali prevede una soglia minima di accesso per l'erogazione pari al 90% degli obiettivi quantitativi assegnati e un compenso massimo liquidabile pari al 130% del premio base, ottenibile solo in caso di raggiungimento o superamento del 120% degli stessi obiettivi quantitativi.

La definizione dei livelli di *target* alla base degli obiettivi annuali (MBO) è legata al raggiungimento di obiettivi di performance riferiti alle previsioni di *budget* e determinati dal Consiglio di Amministrazione. Il confronto dei dati consuntivi con gli obiettivi assegnati determina la misura della componente variabile della retribuzione erogabile.

Per i primi tre anni di adozione della Politica di Remunerazione (ossia per il triennio 2018-2020) la componente variabile di breve periodo (MBO) è stata individuata unitamente e nel più ampio contesto dei piani di remunerazione di medio-lungo periodo (LTI).

Il Piano LTI 2018-2020

Per quanto riguarda la componente variabile di medio-lungo periodo, in data 3 settembre 2018, il Consiglio di Amministrazione ha adottato un piano di incentivazione differito per il triennio 2018-2020 basato sul raggiungimento di predeterminati obiettivi fissati sulla base del piano industriale di riferimento (il "**Piano LTI 2018-2020**"), il cui regolamento rifletteva quanto stabilito nella Politica di Remunerazione

A seguito dell'approvazione del Nuovo Piano Industriale per il triennio 2019-2021 ed, in particolare, delle nuove linee strategiche in esso rappresentate che prevedono la focalizzazione sull'unità di *business* relativa all'*e-commerce* e la contestuale graduale dismissione e rivalorizzazione dell'area media, il Piano LTI 2018-2020, come approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 3 settembre 2018, risultava non più attuale in quanto, in particolare, gli obiettivi di *performance* e i parametri in esso fissati erano basati sul precedente piano industriale e si riferivano ad una struttura del Gruppo Giglio non più esistente.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, in data 27 marzo 2019, di terminare anticipatamente il Piano LTI 2018-2020 e di approvare un nuovo piano di incentivazione di medio-lungo periodo per il triennio 2019-2021 (il "**Piano LTI 2019-2021**") che, da un lato, riflette la struttura del precedente Piano LTI 2018-2020 e,

dall'altro, allinea gli obiettivi di *performance*, i parametri per la valutazione di tali obiettivi e la durata del piano al Nuovo Piano Industriale.

Il Piano LTI 2019-2021

Gli obiettivi del Piano LTI 2019-2021 sono: (i) premiare la crescita profittevole dei ricavi del gruppo; (ii) garantire il presidio e l'*accountability* individuale sul conseguimento di alcuni obiettivi rilevanti per il conseguimento della strategia a lungo termine del gruppo; (iii) comunicare senso di appartenenza e gioco di squadra; e (iv) favorire la *retention* delle risorse chiave, incentivando la loro permanenza all'interno del gruppo.

Destinatari del Piano LTI 2019-2021 sono esclusivamente gli amministratori esecutivi, il Direttore Generale e ad alcuni *manager* rilevanti ai fini del conseguimento degli obiettivi di risultato, individuati dai competenti organi, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, che al momento dell'inserimento nel Piano LTI 2019-2021, soddisfino i seguenti requisiti:

- siano titolari di un rapporto con la Società;
- non abbiano comunicato la propria volontà di recedere dal rapporto;
- non abbiano ricevuto una comunicazione della Società avente ad oggetto la cessazione del rapporto per licenziamento, recesso o revoca;
- non abbiano concordato la risoluzione consensuale del rapporto.

Gli obiettivi di *performance* sono costituiti da tre tipologie di indicatori.

- 1) **I MARGINE ECONOMICO**. E' una misura di risultato legata al primo margine prodotto dalle vendite 'corretto' dal costo del Capitale Circolante. Si tratta di una metrica che rappresenta una prima misura di crescita profittevole dei Ricavi.
- 2) **RICAVI**. Data la fase ancora iniziale di sviluppo delle dimensioni del gruppo Giglio, il parametro dei ricavi rappresenta un *driver* strategico rilevante per la sostenibilità della strategia del gruppo Giglio.
- 3) **OBIETTIVI INDIVIDUALI**. Vi sono alcune iniziative strategiche il cui conseguimento dipende da specifiche *accountability* operative individuali.

Il valore del *bonus* viene preventivamente quantificato a livello aggregato (il "**Bonus Pool**") e calcolato come la percentuale del maggior valore di I MARGINE ECONOMICO rispetto a un *threshold* di *performance* definito avendo come riferimento i valori di *budget* e del piano industriale di riferimento. Tale percentuale, inoltre, può crescere in funzione del volume di ricavi conseguiti a livello di gruppo.

Il raggiungimento dell'80% dei ricavi *target* rappresenta la soglia superata la quale il meccanismo si attiva. Inoltre, il Bonus Pool è attivabile solo in presenza del raggiungimento di una soglia dell'utile ante-imposte consolidato pari a Euro 0,5 milioni.

Il Bonus Pool è ripartito tra la popolazione incentivata in funzione di quote individuali di partecipazione.

L'importo lordo del *bonus* maturato prevede un limite massimo (*cap*), collettivo e individuale.

Il conseguimento del *bonus* maturato così determinato dipende, inoltre, dal raggiungimento di obiettivi individuali personalmente assegnati. Tali obiettivi individuali possono essere qualitativi, quantitativi o progettuali.

Per quanto riguarda le modalità di erogazione del *bonus*, il regolamento del Piano LTI 2019-2021, in linea con la Politica di Remunerazione, prevede un sistema di pagamento differito corrisposto come segue:

- fino ad una soglia minima (pari ad € 40.000) il *bonus* maturato è corrisposto per intero (c.d. quota *up-front*).
- l'eventuale porzione del *bonus* eccedente la soglia minima è accantonata in *bonus bank* (c.d. quota differita) e liquidata in parti uguali nei due esercizi successivi all'anno di maturazione del *bonus* (T1 e T2).

Per quanto riguarda i meccanismi di correzione *ex post*, il Piano LTI 2019-2021 prevede che nel caso in cui, entro il termine di tre anni dalla data di corresponsione di un incentivo, risulti che tale incentivo sia stato corrisposto sulla base di dati errati o falsi e/o a condotte dolose o gravemente colpose del relativo destinatario, il Consiglio di Amministrazione ha il diritto di richiedere al relativo destinatario, e tale destinatario sarà tenuto, a restituire alla Società l'intero importo dell'incentivo anche mediante trattenute sui compensi di fine rapporto o di altra natura non ancora liquidate. L'obbligo di restituzione mantiene la propria efficacia anche nel caso di cessazione del rapporto del destinatario con la Società.

Per contribuire a creare valore nel medio-lungo periodo, gli amministratori esecutivi sono, inoltre, destinatari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, come meglio dettagliato al paragrafo 3.3 che segue.

Dirigenti con responsabilità strategiche

I dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità alle disposizioni di cui al regolamento operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato, sono quei soggetti 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 relazione a tale principio, i dirigenti con responsabilità strategiche sono identificati come:

- gli amministratori esecutivi, in quanto amministratori titolari di deleghe individuali di gestione o di incarichi direttivi nella Società;
- responsabili delle aree di *business* in cui opera il gruppo Giglio; e
- alcuni direttori delle funzioni *corporate*.

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche che non rivestano anche la carica di amministratore esecutivo, è suddivisa, coerentemente con le responsabilità legate all'esercizio delle deleghe operative nella gestione della Società, in una componente fissa e in una componente variabile.

In particolare, la componente fissa può essere costituita dallo stipendio base e/o da altre forme di remunerazione aventi carattere non variabile e ha un peso percentuale non superiore al 70% della retribuzione complessiva. L'entità della componente fissa è rapportata alla dimensione del *business* gestito e alla capacità di contribuzione ai risultati consolidati del gruppo.

La parte variabile si compone di: (i) una remunerazione di breve periodo (MBO); (ii) una remunerazione di medio-lungo periodo (LTI); e (iii) un piano di *stock option*, secondo quanto previsto per gli amministratori esecutivi.

Tale piano di *stock option* è destinato ai dirigenti con responsabilità strategiche e ad alcuni selezionati dirigenti di seconda linea, che rivestano un ruolo chiave nella direzione e nel controllo delle attività aziendali.

La Politica di Remunerazione prevede, inoltre, che possano essere previste erogazioni monetarie che premino occasionalmente, attraverso corresponsioni *una tantum* non incluse nelle componenti variabili della remunerazione. In un'ottica di *pay for performance*, si ritiene che l'erogazione di riconoscimenti *una tantum* ai *manager* di particolare significato strategico, che si siano distinti attraverso contributi individuali eccezionali, costituisca un importante meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica e, dunque, di *retention* delle risorse eccellenti. La valutazione di tali risultati e dei corrispondenti contributi e prestazioni è attribuita all'Amministratore Delegato, che si avvale del supporto della direzione risorse umane della Società.

3.3 **Piani di compensi basati su strumenti finanziari**

In relazione ai piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-*bis* del Testo Unico e oggetto di specifica informativa al mercato in conformità alle vigenti disposizioni in materia, la Politica di Remunerazione prevede che gli elementi di dettaglio e le modalità applicative debbano essere definite dal Consiglio di Amministrazione con il supporto consultivo e propositivo del Comitato Nomine e Remunerazione, anche in coerenza con il profilo di rischio della Società e con riferimento ai principi generali di:

- consolidamento del processo di creazione di valore sostenibile per la Società e il gruppo nel medio-lungo periodo e di incentivazione e fidelizzazione del management attraverso la definizione di termini di durata e di *vesting* pluriennali;
- assegnazione o esercitabilità degli strumenti finanziari subordinata al conseguimento di obiettivi di *performance* aziendali e/o di mercato predefiniti e misurabili; e
- vincoli alla permanenza dei beneficiari in azienda.

La Società si avvale del supporto di primaria società di consulenza per definire e gestire i piani di incentivi basati su strumenti finanziari secondo *standard* di mercato per società quotate in analogo listino e per dimensioni simili.

Piano di Stock Option 2018-2021

In data 29 ottobre 2018, l'Assemblea dei soci dell'Emittente ha approvato, ai sensi dell'art. 114-*bis* del Testo Unico, un piano di *stock option* denominato "Piano di Stock Option 2018-2021" (il "**Piano di Stock Option**"), quale ulteriore componente della remunerazione di medio-lungo periodo degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Piano di Stock Option prevede l'assegnazione a titolo gratuito di opzioni che consentono la successiva sottoscrizione di azioni della Società, condizionatamente al raggiungimento di predeterminati livelli di *performance* e a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio predeterminato.

Il Piano di Stock Option è strutturato su un orizzonte temporale triennale (2018-2021) e prevede che le opzioni assegnate ai beneficiari siano esercitabili nell'arco di un periodo di *vesting* triennale suddiviso in più *tranche*.

Gli obiettivi di *performance* erano stati identificati in determinati valori dell'EBITDA consolidato della Società, fissati sulla base del piano industriale approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 1 febbraio 2018, nei termini che seguono:

- **Obiettivo per l'anno 2018:** EBITDA risultante dal bilancio consolidato della Società pari o superiore a Euro 7.947.000;
- **Obiettivo per l'anno 2019:** EBITDA risultante dal bilancio consolidato della Società pari o superiore a Euro 8.495.000;
- **Obiettivo per l'anno 2020:** EBITDA risultante dal bilancio consolidato della Società pari o superiore a Euro 9.918.000.

Il raggiungimento degli obiettivi di *performance*, verificato annualmente dal Consiglio di Amministrazione a seguito dell'approvazione del bilancio della Società, dà diritto ai beneficiari, per ciascuna delle tre *tranche* previste dal Piano di Stock Option, di esercitare tutte le opzioni ricomprese nella relativa *tranche*.

I beneficiari del Piano di Stock Option hanno l'obbligo di detenere continuativamente, per almeno diciotto mesi dalla data in cui hanno ricevuto le azioni a seguito dell'esercizio delle opzioni maturate, un numero di azioni almeno pari al 20% delle azioni sottoscritte o acquistate per effetto dell'esercizio delle opzioni maturate, al netto delle azioni necessarie a effettuare il cd. "*sell to cover*".

Inoltre, i beneficiari del Piano di Stock Option che rivestano la qualifica di amministratori esecutivi, in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, hanno comunque l'obbligo, anche decorso il periodo di indisponibilità sopra indicato, di detenere continuativamente fino al termine del mandato rispetto a ciascuno dei periodi di *vesting*, un numero di azioni almeno pari al 20% delle azioni

sottoscritte o acquistate per effetto dell'esercizio delle opzioni maturate esercitate, al netto delle azioni necessarie a effettuare il cd. "*sell to cover*".

Il Piano di Stock Option non prevede clausole di riscatto da parte della Società, mentre prevede clausole di revoca o restituzione. In particolare, qualora il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato Nomine e Remunerazione, accerti, entro tre anni dal termine del Piano di Stock Option, che gli obiettivi siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati ovvero accerti la dolosa alterazione dei dati utilizzati per la consuntivazione degli obiettivi, il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato Nomine e Remunerazione, si riserva di ottenere dai beneficiari o dal beneficiario autore di uno dei predetti atti e/o fatti, la revoca delle opzioni assegnate, o la restituzione delle azioni nella titolarità del beneficiario, dedotto un numero di azioni di valore corrispondente al prezzo di esercizio delle opzioni maturate esercitate e agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'esercizio delle opzioni maturate esercitate effettivamente pagati, ovvero, la restituzione del valore di vendita (dedotto l'importo corrispondente al prezzo di esercizio delle opzioni maturate esercitate e agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'esercizio delle opzioni maturate) qualora le azioni del beneficiario fossero già state vendute.

In ragione dell'adozione del Nuovo Piano Industriale che prevede la focalizzazione sull'unità di *business* relativa all'*e-commerce* e la contestuale graduale dismissione e rivalorizzazione dell'area media, il Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019 ha deliberato di incorporare nella definizione di EBITDA utilizzata per la determinazione degli obiettivi di *performance* i "costi non ricorrenti" e di riformulare gli obiettivi di *performance* fissati nel Piano di Stock Option per gli anni 2019 e 2020 come di seguito rappresentato al fine di allinearli a tale nuovo piano industriale:

- **Obiettivo per l'anno 2019:** EBITDA risultante dal bilancio consolidato della Società pari o superiore a Euro 2.200.000;
- **Obiettivo per l'anno 2020:** EBITDA risultante dal bilancio consolidato della Società pari o superiore a Euro 4.080.000.

Nella medesima seduta, in ragione della rilevanza delle modifiche e al fine di assicurare l'assoluta trasparenza nei confronti degli Azionisti e del mercato, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre tali proposte di modifica al Piano di Stock Option all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

3.4 **I benefici non monetari**

Relativamente agli amministratori esecutivi ed ai dirigenti con responsabilità strategiche è prevista un'assicurazione vita e medica integrativa rispetto alle coperture assicurative obbligatorie previste dai contratti collettivi di riferimento (ove applicabili), nonché ulteriori frange *benefits* come l'assegnazione di autovetture aziendali.

3.5 **Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari**

Salvo quanto previsto nel Piano di Stock Option, alla data della presente Relazione, la Società non ha stipulato altri accordi che prevedano clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

3.6 **I trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

Per quanto riguarda gli amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche, la Politica di Remunerazione non prevede accordi *ex-ante* di cessazione della carica o risoluzione del rapporto che non siano in linea con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, dalle leggi e dai contratti collettivi di riferimento.

Ai fini di maggior completezza, si precisa che il contratto di assunzione di un dirigente con responsabilità strategiche prevede il pagamento, in aggiunta al preavviso, di un ammontare pari a 12 mensilità di retribuzione globale di fatto, da intendersi sostitutiva di eventuali ulteriori indennità dovute ai sensi del contratto collettivo e dell'anzianità di servizio, in caso di recesso di Giglio Group dal rapporto in assenza di giusta causa ex art. 2119 del Cod. Civ..

Con riferimento a patti di non concorrenza, si precisa che per il 50% dei dirigenti con responsabilità strategiche individuati nell'Introduzione della presente Relazione, è previsto un patto di non concorrenza. Il valore totale lordo complessivo dell'emolumento connesso a tali clausole di non concorrenza per l'Esercizio 2018 è stato pari ad Euro 97.500,00.

3.7 **Coperture previdenziali o pensionistiche**

Ad eccezione di quanto di seguito rappresentato, la Politica di Remunerazione adottata dall'Emittente non prevede altre coperture previdenziali e pensionistiche in aggiunta a quelle obbligatorie.

Per i dirigenti con responsabilità strategiche, nonché per gli amministratori Alessandro Giglio e Anna Maria Lezzi, sono previste forme di assistenza sanitaria integrative rispetto a quelle previste dal contratto collettivo di riferimento, nonché forme di assicurazione vita e infortuni integrative.

3.8 **Politica seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione ai comitati e allo svolgimento di particolari incarichi**

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 11 maggio 2018 non ha determinato di corrispondere ai membri del Comitato Nomine e Remunerazione e ai membri del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate uno specifico compenso per la partecipazione a tali Comitati.

Alla data della presente Relazione, la Società non ha adottato alcuna specifica politica retributiva con riferimento agli amministratori indipendenti ed allo svolgimento di particolari cariche.

3.9 **Benchmark utilizzati per la definizione della Politica di Remunerazione**

La Politica di Remunerazione è stata definita anche utilizzando come riferimento le *best practice* presenti sul mercato senza, tuttavia, utilizzare come riferimento specifico la politica retributiva di altre società.

In termini generali, si rileva che la remunerazione complessiva degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è definita ponendo particolare

attenzione a un *benchmark* di mercato e anche a una pluralità di elementi, inclusa la capacità di contribuzione ai risultati, la *performance* lavorativa e la comparabilità con i livelli retributivi interni, in relazione con le attuali dimensioni del gruppo.

SEZIONE II

COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2018 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DAL DIRETTORE GENERALE NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Con riferimento all'Esercizio 2018, nella presente sezione della Relazione sono illustrati: (i) nominativamente i compensi spettanti ai soggetti che, nel corso di tale esercizio, hanno ricoperto – anche per una frazione dell'esercizio – la carica di Amministratore, Sindaco e/o Direttore Generale nonché (ii) in aggregato, i compensi spettanti ai dirigenti con responsabilità strategiche, con la precisazione che i valori aggregati non ricomprendono i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche che rivestono anche la qualifica di Amministratore (i.e. Alessandro Giglio, Massimo Mancini, Carlo Frigato e Anna Maria Lezzi) in quanto tali compensi sono già descritti nella sezione relativa agli Amministratori in forma nominativa.

PRIMA PARTE

Nella presente parte della Sezione II è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei soggetti che hanno ricoperto la carica di membro del Consiglio di Amministrazione, membro del Collegio Sindacale o Direttore Generale nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'Esercizio 2018. Tali voci sono riflesse nelle tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione.

1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società durante l'Esercizio 2018 sono stati nominati dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2015 e confermati nella carica dall'Assemblea dell'11 maggio 2018. L'Assemblea degli Azionisti dell'11 maggio 2018 ha determinato, con riferimento al triennio di durata in carica del Consiglio, quale compenso complessivo annuo, per i componenti del Consiglio di Amministrazione, un importo pari ad Euro 315.000, spettando al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione e del Collegio Sindacale, ciascuno per quanto di propria competenza, stabilire i compensi e/o le remunerazioni spettanti a ciascun Consigliere, nel limite fissato dalla suddetta Assemblea.

In ragione dell'intensa attività svolta dal Consiglio di Amministrazione e, in particolare, dal Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate, nell'Esercizio 2018 e del fatto che, anche in ragione delle linee strategiche contenute nel Nuovo Piano Industriale e dell'operazione relativa alla cessione dell'area media, si prevede che anche per i restanti anni del mandato triennale del Consiglio di Amministrazione le attività dello stesso e del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate saranno particolarmente intense, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti, convocata per il 30 aprile 2019, di aumentare il compenso complessivo annuo del Consiglio di Amministrazione dagli attuali Euro 315.000 ad Euro 335.000.

Alessandro Giglio, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato

In data 11 maggio 2018, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire ad Alessandro Giglio un compenso fisso lordo per l'Esercizio 2018 pari ad Euro 200.000 da intendersi *pro rata temporis*.

Nel corso dell'Esercizio 2018, Alessandro Giglio ha percepito come compenso complessivo lordo quale Presidente e Amministratore Delegato della Società Euro 193.333 e ha, altresì, percepito Euro 40.800 a titolo di indennità di trasferta.

In conformità con la Politica di Remunerazione, l'Amministratore Delegato ha, inoltre, usufruito di benefici non monetari quali autovettura aziendale, carta carburante, carta di credito, assistenza sanitaria integrativa.

Tenuto conto del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati dal Piano LTI 2018-2020 per l'Esercizio 2018, non è stata corrisposta all'Amministratore Delegato alcuna remunerazione variabile.

Nell'ambito del Piano di Stock Option 2018-2021, in data 29 ottobre 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione di 315.000 opzioni ad Alessandro Giglio. Per maggiori informazioni in merito alle condizioni di esercizio delle opzioni si rimanda al documento informativo predisposto dalla Società ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti disponibile sul sito internet della Società, sezione *Corporate Governance*.

Massimo Mancini, Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione e Direttore Generale

In data 11 maggio 2018, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire a Massimo Mancini un compenso fisso lordo per l'Esercizio 2018 pari ad Euro 20.000 da intendersi *pro rata temporis*.

Nel corso dell'Esercizio 2018, Massimo Mancini ha percepito come compenso complessivo lordo quale Vice Presidente della Società Euro 13.333 e ha, altresì, percepito una remunerazione monetaria lorda come dirigente pari ad Euro 125.712 di cui Euro 12.500 quale corrispettivo del patto di non concorrenza.

In conformità con la Politica di Remunerazione, il Vice Presidente e Direttore Generale ha, inoltre, usufruito di benefici non monetari quali autovettura aziendale, carta carburante, carta di credito, assistenza sanitaria integrativa.

Tenuto conto del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati dal Piano LTI 2018-2020 per l'Esercizio 2018, non è stata corrisposta a Massimo Mancini alcuna remunerazione variabile.

Nell'ambito del Piano di Stock Option 2018-2021, in data 29 ottobre 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione di 125.000 opzioni a Massimo Mancini. Per maggiori informazioni in merito alle condizioni di esercizio delle opzioni si rimanda al documento informativo predisposto dalla Società ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti disponibile sul sito internet della Società, sezione *Corporate Governance*.

Anna Maria Lezzi, consigliere esecutivo

In data 11 maggio 2018, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire a Anna Maria Lezzi un compenso fisso lordo per l'Esercizio 2018 pari ad Euro 20.000 da intendersi *pro rata temporis*.

Nel corso dell'Esercizio 2018, Anna Maria Lezzi ha percepito come compenso complessivo lordo quale Amministratore esecutivo della Società Euro 16.500 e ha, altresì, percepito una remunerazione monetaria lorda come dirigente pari ad Euro 77.256 di cui Euro 5.065 quale indennità di trasferta.

In conformità con la Politica di Remunerazione, Anna Maria Lezzi ha, inoltre, usufruito di benefici non monetari quali carta di credito, assistenza sanitaria integrativa e ticket pasto.

Tenuto conto del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati dal Piano LTI 2018-2020 per l'Esercizio 2018, non è stata corrisposta ad Anna Maria Lezzi alcuna remunerazione variabile.

Nell'ambito del Piano di Stock Option 2018-2021, in data 29 ottobre 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione di 32.000 opzioni ad Anna Maria Lezzi. Per maggiori informazioni in merito alle condizioni di esercizio delle opzioni si rimanda al documento informativo predisposto dalla Società ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti disponibile sul sito internet della Società, sezione *Corporate Governance*.

Carlo Frigato, consigliere esecutivo

In data 11 maggio 2018, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire a Carlo Frigato un compenso fisso lordo per l'Esercizio 2018 pari ad Euro 20.000 da intendersi *pro rata temporis*.

Nel corso dell'Esercizio 2018, Carlo Frigato ha percepito come compenso complessivo lordo quale amministratore della Società Euro 18.333 e ha, altresì, percepito una remunerazione monetaria lorda come dirigente pari ad Euro 44.977.

In conformità con la Politica di Remunerazione, Carlo Frigato ha, inoltre, usufruito di benefici non monetari quali assistenza sanitaria integrativa e assicurazione vita ed infortuni.

Si ricorda che in data 21 dicembre 2018 Carlo Frigato ha rassegnato le proprie dimissioni da dalla carica di consigliere di Giglio Group con effetto immediato. Nella medesima data, Carlo Frigato ha altresì rassegnato le proprie dimissioni da dirigente e dalla carica di *Chief Financial Officer* di Giglio Group con decorrenza dall'1 gennaio 2019.

Nell'ambito del Piano di Stock Option 2018-2021, in data 29 ottobre 2018 il Consiglio di Amministrazione aveva deliberato l'assegnazione di 108.000 opzioni a Carlo Frigato che, a seguito delle dimissioni dello stesso, non sono più esercitabili e sono ritornate nella disponibilità della Società. Per maggiori informazioni in merito alle condizioni di esercizio delle opzioni si rimanda al documento informativo predisposto dalla Società

ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti disponibile sul sito internet della Società, sezione *Corporate Governance*.

Yue Zhao, consigliere non esecutivo

In data 11 maggio 2018, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire a Yue Zhao un compenso fisso lordo per l'Esercizio 2018 pari ad Euro 10.000 da intendersi *pro rata temporis*.

Nel corso dell'Esercizio 2018, Yue Zhao ha percepito compensi per Euro 10.000.

Giorgio Mosci, consigliere indipendente

In data 11 maggio 2018, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire a Giorgio Mosci un compenso fisso lordo per l'Esercizio 2018 pari ad Euro 25.000 da intendersi *pro rata temporis*.

Nel corso dell'Esercizio 2018, Giorgio Mosci ha percepito compensi per Euro 21.666.

Graziella Capellini, consigliere indipendente

In data 11 maggio 2018, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire a Graziella Capellini un compenso fisso lordo per l'Esercizio 2018 pari ad Euro 20.000 da intendersi *pro rata temporis*.

Nel corso dell'Esercizio 2018, Graziella Cappellini ha percepito compensi per Euro 18.333,33.

Si ricorda che in data 25 gennaio 2019 Graziella Capellini ha rassegnato le proprie dimissioni dalle cariche rivestite in Giglio Group con effetto immediato.

2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE

Tutti i Sindaci Effettivi della Società durante l'Esercizio 2018 sono stati nominati dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2015 e successivamente confermati nella carica dall'Assemblea dell'11 maggio 2018.

Cristian Tundo, Presidente del Collegio Sindacale

L'Assemblea degli Azionisti riunitasi in data 11 maggio 2018 ha deliberato di attribuire al dott. Cristian Tundo, quale Presidente del Collegio Sindacale, un compenso annuo lordo pari ad Euro 25.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dalla stessa nell'esercizio della funzione.

Nel corso dell'Esercizio 2018, il dott. Cristian Tundo ha percepito compensi per Euro 23.332.

Monica Mannino, sindaco effettivo

L'Assemblea degli Azionisti riunitasi in data 11 maggio 2018 ha deliberato di attribuire alla dott.ssa Monica Mannino, un compenso annuo lordo pari ad Euro 20.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dalla stessa nell'esercizio della funzione.

Nel corso dell'Esercizio 2018, la dott.ssa Monica Mannino ha percepito compensi per Euro 18.333.

Marco Centore, sindaco effettivo

L'Assemblea degli Azionisti riunitasi in data 11 maggio 2018 ha deliberato di attribuire al dott. Marco Centore, un compenso annuo lordo pari ad Euro 20.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dalla stessa nell'esercizio della funzione.

Nel corso dell'Esercizio 2018, il dott. Marco Centore ha percepito compensi per Euro 18.333.

3. COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Il compenso complessivo lordo attribuito da Giglio Group ai dirigenti con responsabilità strategiche per l'Esercizio 2018 è pari ad Euro 386.487, di cui Euro 85.000 a titolo di compenso di patti di non concorrenza.

Si precisa che il valore aggregato non ricomprende i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche che rivestono anche la qualifica di Amministratore (i.e. Alessandro Giglio, Massimo Mancini, Carlo Frigato e Anna Maria Lezzi) in quanto tali compensi sono già descritti nella sezione relativa agli Amministratori in forma nominativa.

In conformità con la Politica di Remunerazione, i dirigenti con responsabilità strategiche hanno, inoltre, usufruito di benefici non monetari quali autovettura aziendale, carta carburante, carta di credito, assistenza sanitaria integrativa e assicurazione vita ed infortuni.

Tenuto conto del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati dal Piano LTI 2018-2020 per l'Esercizio 2018, non è stata corrisposta ai dirigenti con responsabilità strategiche alcuna remunerazione variabile. Tuttavia, in data 27 marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione e in conformità a quanto previsto dalla Politica di Remunerazione, ha deliberato di attribuire ad un dirigente con responsabilità strategiche un *bonus* straordinario *una tantum* per un ammontare lordo pari ad Euro 40.000, in ragione della *performance* dello stesso nell'area di *business* ad esso affidata.

Nell'ambito del Piano di Stock Option 2018-2021, in data 29 ottobre 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione di 110.000 opzioni ad un dirigente con responsabilità strategiche. Per maggiori informazioni in merito alle condizioni di esercizio delle opzioni si rimanda al documento informativo predisposto dalla Società ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti disponibile sul sito internet della Società, sezione *Corporate Governance*.

4. ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO ED EFFETTI DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO SUI DIRITTI ASSEGNATI NELL'AMBITO DI PIANI DI INCENTIVAZIONE

Il contratto di assunzione di un dirigente con responsabilità strategiche prevede il pagamento, in aggiunta al preavviso, di un ammontare pari a 12 mensilità di

retribuzione globale di fatto, da intendersi sostitutiva di eventuali ulteriori indennità dovute ai sensi del contratto collettivo e dell'anzianità di servizio, in caso di recesso di Giglio Group dal rapporto in assenza di giusta causa ex art. 2119 del Cod. Civ..

Con riferimento a patti di non concorrenza, si precisa che per il 50% dei dirigenti con responsabilità strategiche individuati nell'Introduzione della presente Relazione, è previsto un patto di non concorrenza. Il valore totale lordo complessivo dell'emolumento connesso a tali clausole di non concorrenza per l'Esercizio 2018 è stato pari ad Euro 97.500,00.

5. **PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI**

Si informa che il documento informativo predisposto dalla Società in relazione al Piano di Stock Option 2018-2021 ai sensi dell'art. 34-bis del Regolamento Emittenti è disponibile sul sito internet della Società, sezione *Corporate Governance*. In allegato alla presente Relazione sono riportate le tabelle contenenti lo stato di attuazione del Piano di Stock Option 2018-2021.

In data 27 marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione e del Collegio Sindacale, ha riconosciuto come raggiunto l'obiettivo di *performance* per l'Esercizio 2018 fissato dal Piano di Stock Option 2018-2021 parametrando tale obiettivo in relazione ai soli risultati dell'area di business *e-commerce* in ragione del processo di dismissione dell'area *media* che ha comportato una modifica alla struttura del Gruppo rendendo non più attuale l'obiettivo di *performance* fissato dal Piano di Stock Option 2018-2021. Pertanto, tutte le opzioni ricomprese nella *prima tranche* del Piano, esercitabili decorso un anno dalla data di assegnazione, sono state riconosciute come maturate.

SEZIONE II

SECONDA PARTE

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

TABELLA 1 (schema 7-bis): Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche²

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
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 rapporto di lavoro
Consiglio di Amministrazione											
Alessandro Giglio	Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			193.333 (emolumenti) 40.800 (indennità di trasferta)				10.067 (autovettura aziendale)	244.200	275.026	
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale			234.133							
Massimo Mancini	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Direttore Generale	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				

² I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
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 rapporto di lavoro
	Compensi nella società che redige il bilancio			13.333 (emolumento come amministratore) 125.712 (retribuzione da lavoro dipendente)			2.887 (auto vettura aziendale)		139.045	109.137	12.500 (indennità impegni di non concorrenza)
	Compensi da controllate e collegate										
	Totale			139.045							
Anna Maria Lezzi	Amministratore esecutivo	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
	Compensi nella società che redige il bilancio			16.500 (emolumento come amministratore) 72.191 (retribuzione da lavoro dipendente) 5.065 (indennità di trasferta)			357		94.113	27.939	
	Compensi da controllate e collegate										
	Totale			93.756							
Carlo Giuseppe Frigato	Amministratore Esecutivo	01/01/2018 – 21/12/2018	Dimesso in data 21/12/2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
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 rapporto di lavoro
	Compensi nella società che redige il bilancio			18.333,00 (emolumento come amministratore) 44.977 (retribuzione da lavoro dipendente)					63.310		
	Compensi da controllate e collegate										
	Totale			63.310							
Yue Zhao	Amministratore non esecutivo	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
	Compensi nella società che redige il bilancio			6.666					6.666		
	Compensi da controllate e collegate										
	Totale			6.666							
Giorgio Mosci	Amministratore indipendente	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
	Compensi nella società che redige il bilancio			21.666					21.666		
	Compensi da controllate e collegate										
	Totale			21.666							
Graziella Cappellini	Amministratore indipendente	01/01/2018 – 31/12/2018	Dimessa in data 25/01/2019			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
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 rapporto di lavoro
	Compensi nella società che redige il bilancio			18.333					18.333		
	Compensi da controllate e collegate										
	Totale			18.333							
Collegio Sindacale											
Cristian Tundo	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
	Compensi nella società che redige il bilancio			23.332					23.332		
	Compensi da controllate e collegate										
	Totale			23.332							
Monica Mannino	Sindaco Effettivo	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
	Compensi nella società che redige il bilancio			18.333					18.333		
	Compensi da controllate e collegate										
	Totale			18.333							
Marco Centore	Sindaco Effettivo	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
	Compensi nella società che redige il bilancio			18.333					18.333		
	Compensi da controllate e collegate										
	Totale			18.333							

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
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 rapporto di lavoro
Dirigenti con responsabilità strategiche (numero 3)		01/01/2018 – 31/12/2018	Indeterminato			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			281.523		40.000		8.860 (autovettura aziendale)		330.383	96.041	85.000 (indennità impegni di non concorrenza)
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			281.523								

TABELLA 2 (schema 7-bis): Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche³

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			(14)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)				
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (da - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (da - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value	
Alessandro Giglio	Presidente e Amministratore Delegato	Piano di Stock Option 2018-2021																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						315.000	2,95	Fino al 20% trascorso un anno dall'attribuzione e per un periodo di tre anni Fino al 30% trascorsi due anni dall'attribuzione e per un	0,87 31	29 ottobre 2018	2,72						315.000	275,0265

³ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

						periodo di tre anni										
						Fino al 50% trascorsi due anni dall'attribuzione e per un periodo di tre anni										
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale					315.000		0,8731							315.000	275,0265	
Massimo Mancini	Vice Presidente e Direttore Generale	Piano di Stock Option 2018-2021														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					125.000	2,95	Fino al 20% trascorso un anno dall'attribuzione e per un periodo di tre anni	0,8731	29 ottobre 2018	2,72					125.000	109.137,5
						Fino al 30% trascorsi due anni dall'attribuzione e per un periodo di tre anni										
						Fino al 50% trascorsi due anni dall'attribuzione e per un										

Carlo Giuseppe Frigato	Amministratore esecutivo	Piano di Stock Option 2018-2021															
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					108.000	2,95	Fino al 20% trascorso un anno dall'attribuzione e per un periodo di tre anni Fino al 30% trascorsi due anni dall'attribuzione e per un periodo di tre anni Fino al 50% trascorsi due anni dall'attribuzione e per un periodo di tre anni	0,8731	29 ottobre 2018	2,72						0 ⁴	0
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					108.000			0,8731								0	0
Dirigenti con responsabilità		Piano di Stock Option															

⁴ A seguito delle dimissioni dell'amministratore Carlo Frigato in data 21 dicembre 2018, tutte le opzioni ad esso assegnate sono decadute; pertanto, le stesse non sono più esercitabili e sono ritornate nella disponibilità della Società

strategiche (numero 1)		2018- 2021														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				110.000	2,95	Fino al 20% trascorso un anno dall'attribuzione e per un periodo di tre anni Fino al 30% trascorsi due anni dall'attribuzione e per un periodo di tre anni Fino al 50% trascorsi due anni dall'attribuzione e per un periodo di tre anni	0,87 31	29 ottobre 2018	2,72						110.000	96.041
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale				110.000			0,87 31							110.000	96.041	

TABELLA 3B (schema 7-bis): Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche ⁵

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Alessandro Giglio	Presidente e Amministratore Delegato		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2018-2020 (approvato il 3 settembre 2018)	0	0	2018	n.a.	n.a.	n.a.	0
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0	0		n.a.	n.a.	n.a.	0
Massimo Mancini	Vice Presidente e Direttore Generale		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2018-2020 (approvato il 3 settembre 2018)	0	0	2018	n.a.	n.a.	n.a.	0
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0	0		n.a.	n.a.	n.a.	0
Anna Maria Lezzi	Amministratore esecutivo		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	

⁵ Si precisa che le seguenti tabelle riguardano tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine, e che i valori in esse contenuti sono espressi in Euro.

(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2018-2020 (approvato il 3 settembre 2018)	0	0	2018	n.a.	n.a.	n.a.	0
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0	0		n.a.	n.a.	n.a.	0
Giuseppe Frigato	Amministratore esecutivo		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2018-2020 (approvato il 3 settembre 2018)	0	0	2018	n.a.	n.a.	n.a.	0
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0	0		n.a.	n.a.	n.a.	0
Dirigenti con responsabilità strategiche (numero 2)			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2018-2020 (approvato il 3 settembre 2018)	0	0	2018	n.a.	n.a.	n.a.	40.000
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0	0		n.a.	n.a.	n.a.	40.000

TABELLA 1 (schema 7-ter): Partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Direttori Generali nella Società e nelle società da queste controllate⁶

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Giorgio Mosci	Amministratore	Giglio Group S.p.A.	15.000	7.250	0	22.500

⁶ Si segnala, a fini di completezza, che il Presidente e Amministratore Delegato Alessandro Giglio detiene una partecipazione pari al 99% nella società Meridiana Holding S.r.l. che, a sua volta, detiene il 55,671% del capitale sociale di Giglio Group

TABELLA 2 (schema 7-ter): Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche nella Società e nelle società da queste controllate

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	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
2 (il rapporto lavorativo con uno dei due dirigenti titolari di partecipazioni nella Società è cessato in data 14 settembre 2018)	Giglio Group S.p.A.	200.250	0 (1)	0 (1)	750 (1)

(1) Il dato si riferisce ad un unico dirigente con responsabilità strategiche in quanto il rapporto lavorativo con l'altro dirigente con responsabilità strategiche titolare di partecipazioni nella Società è cessato in data 14 settembre 2018