

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI  
DI TECHEDGE S.P.A.**

ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 e  
ai sensi 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](http://www.techedgegroup.com)**

**Esercizio: 2019**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2020**

## 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. Nella redazione della Relazione, Techedge S.p.A. ha inoltre tenuto conto dei principi dettati dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina.

Si evidenzia che la presente Relazione è stata redatta anche tenendo conto della proposta di modifica al Regolamento Emittenti in recepimento della Direttiva (UE) 2017/828 (c.d. *Shareholder rights directive II*), come contenuta nel documento di consultazione pubblicato in data 31 ottobre 2019 da Consob, recante modifiche al Regolamento Parti Correlate Consob (come *infra* definito), al Regolamento Mercati (come *infra* definito) e al Regolamento Emittenti in materia di trasparenza delle remunerazioni, dei gestori degli attivi e dei consulenti in materia di voto nonché dei principi dettati dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina.

La Relazione è divisa in due sezioni:

- la Sezione I include la descrizione della politica in materia di remunerazione adottata dall'Emittente, la quale:
  - (i) indica come la predetta politica contribuisca alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società ed è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società;
  - (ii) definisce le diverse componenti della remunerazione che possono essere riconosciute. Laddove sia prevista l'attribuzione di remunerazione variabile, stabilisce criteri per il riconoscimento di tale remunerazione chiari, esaustivi e differenziati, basati su obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa;
  - (iii) specifica gli elementi della politica ai quali, in presenza di circostanze eccezionali indicate nell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF, è possibile derogare e le condizioni procedurali in base alle quali, fermo quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate Consob (come *infra* definito).
- la Sezione II include, ai sensi dell'articolo 123-ter, quarto comma, 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, 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, e illustra come la Società abbia tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della Relazione.

Nelle Tabelle in calce predisposte ai sensi dell'articolo 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti, infine, sono 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: Politica in materia di remunerazione 2020 .....	7
<b>1. ORGANO DI GESTIONE</b> .....	7
a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione 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, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d’interesse. ....	8
I. Composizione e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione ( <i>ex art. 123-bis</i> , secondo comma, lettera d), TUF) .....	8
II. Competenza del Comitato Nomine e Remunerazione.....	8
III. Eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse .....	8
b-bis) Modalità con le quali la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica di remunerazioni .....	8
c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione .....	9
d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all’assemblea e descrizione di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente.....	9
e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all’indicazione della relativa proporzione nell’ambito della retribuzione complessiva e alla distinzione tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.....	10
I. Presidente del Consiglio di Amministrazione .....	11
II. Amministratori .....	11
III. Amministratori Esecutivi .....	12
IV. Amministratori non Esecutivi e Amministratori Indipendenti.....	12
V. Compensi per la partecipazione ai comitati .....	12
VI. Direttore Generale.....	12
VII. Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	13
f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari .....	13
g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di <i>performance</i> finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto dei criteri relativi alla responsabilità sociale d’impresa, 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 .....	13
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, specificando la componente variabile connessa al raggiungimento degli obiettivi ( <i>target</i> ) eventualmente distinta in base al livello di conseguimento degli stessi .....	13
i) Informazioni volte a evidenziare il contributo della politica sulla remunerazione e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società .....	13
j) Termini di maturazione dei diritti ( <i>c.d. 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> della composizione variabile ( <i>malus</i> ovvero restituzione di compensi variabili “ <i>claw-back</i> ”) .....	13
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.....	13
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 performance della società.....	13
m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie .....	14
n) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) ai consiglieri indipendenti, (ii) all’attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.....	14
o) Indicazione delle politiche retributive di altre società eventualmente utilizzate come riferimento e criteri per scelta di tali società .....	14
o-bis) Indicazione degli elementi della politica delle remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento Operazioni Parti Correlate Consob, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.	14
<b>2. <u>ORGANO DI CONTROLLO</u></b> .....	14
<b>SEZIONE II: compensi corrisposti 2019</b> .....	15
<b>Prima Parte – Voci che compongono la remunerazione</b> .....	15
<b>1.1 Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione</b> .....	15
a. Compensi del Consiglio di amministrazione.....	15
b. Compensi del Collegio Sindacale.....	16
c. Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	16
<b>1.2 Eventuali deroghe alla Politica di Remunerazione applicata</b> .....	17
<b>1.3 Eventuali meccanismi di correzione <i>ex post</i> della componente variabili</b> .....	17
<b>1.4 Informazioni di confronto per gli ultimi cinque esercizi</b> .....	17
<b>1.5 Informativa in merito a come la Società ha tenuto conto del voto espresso dall’assemblea sulla Seconda Sezione della Relazione sulla Remunerazione dell’esercizio precedente</b> .....	17
<b>Seconda Parte – Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell’Esercizio</b> .....	18

## DEFINIZIONI e GLOSSARIO

<b>Amministratori</b>	Si intendono i componenti del Consiglio di Amministrazione.
<b>Amministratori esecutivi</b>	Si intendono gli amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione, di deleghe gestionali e/o ricoprono incarichi direttivi nella Società o in una società controllata avente rilevanza strategica o nella società controllante quando l'incarico riguardi anche la Società.
<b>Amministratori indipendenti</b>	Si intendono gli amministratori non esecutivi che non intrattengono, né hanno di recente intrattenuto, neppure indirettamente, con la società o con soggetti legati a quest'ultima, relazioni tali da condizionarne l'attuale autonomia di giudizio.
<b>Assemblea dei soci</b>	Si intende l'organo collegiale deliberativo della Società.
<b>Borsa Italiana</b>	Si intende Borsa Italiana S.p.A..
<b>Codice o Codice di Autodisciplina</b>	Si intende il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> di Borsa Italiana S.p.A. nel mese di luglio 2018, consultabile sul sito web di Borsa Italiana <a href="http://www.borsaitaliana.it">www.borsaitaliana.it</a> .
<b>Codice di Corporate Governance</b>	Si intende il nuovo Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. nel mese di gennaio 2020, consultabile sul sito web di Borsa Italiana <a href="http://www.borsaitaliana.it">www.borsaitaliana.it</a> , che entrerà in vigore, a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020 informandone il mercato nella relazione sul governo societario da pubblicarsi nel corso del 2022.
<b>Codice Civile o cod. civ.</b>	Si intende il Codice Civile.
<b>Collegio Sindacale</b>	Si intende l'organo di controllo interno della Società.
<b>Comitato Controllo e Rischi</b>	Si intende il comitato endoconsiliare costituito ai sensi del principio n. 7 del Codice di Autodisciplina.
<b>Comitato Parti Correlate</b>	Si intende il comitato composto esclusivamente da Amministratori Indipendenti a cui sono stati assegnate le funzioni e i compiti previsti dal Regolamento Parti Correlate Consob (come <i>infra</i> definito).
<b>Comitato Nomine e Remunerazione</b>	Si intende il comitato endoconsiliare costituito sulla base degli artt. 5 e 6 del Codice di Autodisciplina.
<b>Consiglio o Consiglio di Amministrazione</b>	Si intende il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	Si intendono i dirigenti della Società come definiti nell'Allegato 1 al Regolamento Parti Correlate Consob (come <i>infra</i> definito). 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.
<b>Emittente, Società o Techedge</b>	Si intende Techedge S.p.A., con sede legale in via Caldera 21, 20153, Milano.
<b>Esercizio</b>	Si intende l'esercizio sociale a cui si riferisce la Relazione (i.e. esercizio 2019)
<b>Gruppo</b>	Si intende la Società e le sue società controllate e partecipate.

<b>Istruzioni al Regolamento di Borsa</b>	Si intendono le Istruzioni al Regolamento dei Mercati Organizzati e Gestiti da Borsa Italiana S.p.A..
<b>MTA o Mercato Telematico Azionario</b>	Si intende il Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana.
<b>Regolamento di Borsa</b>	Si intende il Regolamento dei Mercati Organizzati e Gestiti da Borsa Italiana.
<b>Regolamento Emittenti</b>	Si intende il Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999.
<b>Regolamento Mercati</b>	Si intende il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 20249 del 28 dicembre 2017.
<b>Regolamento Parti Correlate Consob</b>	Si intende il Regolamento emanato da Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010.
<b>Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari</b>	Si intende la relazione sul governo societario e gli assetti societari redatta ai sensi dell'art. 123- <i>bis</i> TUF e in conformità del <i>format</i> predisposto da Borsa Italiana S.p.A..
<b>Relazione sulla remunerazione</b>	Si intende la presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123- <i>ter</i> TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> Regolamento Emittenti, disponibile ai sensi di legge presso la sede sociale, presso Borsa Italiana S.p.A. e presso il sito <i>internet</i> dell'Emittente all'indirizzo <a href="http://www.techedgegroup.com">www.techedgegroup.com</a> , sezione corporate-governance.
<b>Società di Revisione o BDO Italia S.p.A.</b>	Si intende BDO Italia S.p.A., con sede Legale: Viale Abruzzi n. 94, 20131 Milano, iscritta all'albo speciale delle società di revisione di cui al D. Lgs. n. 39/2010.
<b>Statuto</b>	Si intende lo statuto sociale della Società.
<b>Testo Unico della Finanza o TUF</b>	Si intende il D. Lgs. 58/1998.

## SEZIONE I: Politica in materia di remunerazione 2020

### 1. ORGANO DI GESTIONE

#### **a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni e organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica**

Nell'ambito della definizione, approvazione e dell'eventuale revisione 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 dei soci:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2364, primo comma, n. 3), cod. civ.;
- ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, delibera in senso favorevole o contrario, con voto vincolante in merito alla Prima Sezione che descrive la politica sulla remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e voto consultivo in merito alla Seconda Sezione relativa ai compensi corrisposti;
- 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.

#### **Consiglio di amministrazione**

In tema di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale;
- costituisce al proprio interno un Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- approva la relazione sulla remunerazione, redatta ai sensi dell'art. 123-ter TUF;
- predisporre, con l'ausilio del Comitato Nomine e Remunerazione, 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 Nomine e Remunerazione, su delega dell'Assemblea dei soci.

#### **Amministratori Esecutivi**

In tema di remunerazioni, gli Amministratori Esecutivi:

- sottopongono al Comitato Nomine e Remunerazione i progetti degli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano il Comitato Nomine e Remunerazione nella elaborazione dei medesimi;
- forniscono al Comitato Nomine e Remunerazione 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
- danno attuazione alla Politica sulle Nomine e le Remunerazioni della Società coerentemente 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.

Il Collegio Sindacale, nell'esprimere il parere di cui sopra, verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato Nomine e Remunerazione al Consiglio di Amministrazione con la politica generale sulle remunerazioni.

**b) Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia: composizione, competenze e modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse.**

**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 (i.e. 19 dicembre 2018), di istituire un Comitato Nomine e Remunerazione, composto da Beatriz Reyer (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.

Alla data della presente Relazione non sono previste ulteriori riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine, in considerazione del fatto che il mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione è in scadenza.

**II. Competenza del Comitato Nomine e Remunerazione**

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.

**III. Eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse**

L'Emittente non ha adottato ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse in quanto ha ritenuto che i presidi previsti dalla disciplina applicabile sia legale sia regolamentare siano sufficienti per tali finalità.

**b-bis) Modalità con le quali la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica di remunerazioni**

Nella definizione della politica di remunerazione la società si è ispirata ad informazioni provenienti sotto varia forma dal proprio mercato di riferimento. La società si è avvalsa di analisi di confronto con il mercato di

riferimento (Willis Tower Watson) solo per quanto riguarda le remunerazioni dei dirigenti con responsabilità strategica.

**c) 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.

**d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e descrizione di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente**

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 aziendali 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.

Si ricorda che, in data 30 aprile 2019, l'Assemblea dei soci ha, all'unanimità, espresso il suo voto favorevole sulla prima sezione della Remunerazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti allora vigenti. L'Emittente non ha ritenuto pertanto di apportare rilevanti modifiche alla propria Politica sulla Remunerazione, in considerazione dall'ampio consenso ricevuto dagli azionisti nella predetta Assemblea dei soci.

**e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione 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 adeguata 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;
- trattene 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 adeguato 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 2019, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea della Società l'approvazione del piano di incentivazione "Piano di incentivazione Stock Option 2019-2022" ("**Piano**" o "**Piano di Incentivazione**").

L'Assemblea dei soci in data 30 aprile 2019 ha approvato il piano e conferito al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di sub-delega, ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al Piano. In particolare, è stato conferito ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al Piano, per individuare i beneficiari e determinare il quantitativo di opzioni da assegnare a ciascuno di essi, procedere alle assegnazioni ai beneficiari, nonché provvedere alla redazione e finalizzazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione al Piano.

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita, a ciascuno dei beneficiari di opzioni ("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.

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

In data 26 luglio 2019 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di dare parziale esecuzione alla Delega conferita ai sensi dell'art. 2443 cod. civ. dall'Assemblea dei soci e per l'effetto, di: (i) aumentare a pagamento entro il 31 dicembre 2022 il capitale sociale della Società per un massimo di nominali Euro 61.600,00, oltre ad eventuale sovrapprezzo, mediante emissione di massime n. 616.000 azioni ordinarie, prive dell'indicazione del valore nominale, aventi le stesse caratteristiche di quelle già in circolazione alla data di emissione, con godimento regolare, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, quinto e ottavo comma, cod. civ., da riservare in sottoscrizione ai beneficiari del Piano ad un prezzo pari a Euro 4,91 .

Per maggiori informazioni si rinvia al Documento Informativo predisposto ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e dell'articolo 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti

### **(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, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

#### **I. Presidente del Consiglio di Amministrazione**

##### **Parte fissa**

La remunerazione del Presidente è rappresentata da una componente fissa basata sulla delibera dell'Assemblea dei soci di nomina e commisurata alle responsabilità e competenze connesse alla carica di Presidente.

##### **Parte variabile**

La remunerazione del Presidente può prevedere un emolumento lordo variabile condizionato al raggiungimento di un Ebitda del Gruppo 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 della Statuto e dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., 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.

##### **Benefits**

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

### **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. La componente fissa annuale e la retribuzione variabile di breve periodo (i.e., l'MBO) vengono diversamente modulate in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto nella Società 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.

#### **Parte fissa**

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto e dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., la parte fissa del compenso degli Amministratori Esecutivi è determinata dall'Assemblea nonché definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite; 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**

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*).

Gli amministratori non esecutivi sono Beatriz Reyer (amministratore indipendente), Giuseppe Carlo Ferdinando Vegas (amministratore indipendente), Vincenzo Perrone (amministratore indipendente), Annachiara Svelto (amministratore indipendente).

### **V. Compensi per la partecipazione ai comitati**

La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli amministratori che facciano parte dei Comitati costituiti in seno al Consiglio per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società.

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**

In data 13 gennaio 2020, Vincenzo Giannelli è stato nominato Direttore Generale della Società con deleghe ai servizi *corporate*.

#### **Parte fissa**

La componente fissa della remunerazione del Direttore Generale 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**

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

## VII. Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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.

### 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

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

#### **f) 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.

#### **g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto dei criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, 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*).

#### **h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la componente variabile connessa al raggiungimento degli obiettivi (*target*) eventualmente distinta in base al livello di conseguimento degli stessi**

In relazione ai 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 segnala che essi si basano sui risultati economici e di redditività conseguiti dal Gruppo.

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

#### **i) Informazioni volte a evidenziare il contributo della politica sulla remunerazione e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società**

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.

#### **j) 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* della composizione variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*")**

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

#### **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**

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

#### **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 performance della società**

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.

**m) 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.

**n) 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 nel corso della riunione 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.

**o) 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.

**o-bis) Indicazione degli elementi della politica delle remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento Operazioni Parti Correlate Consob, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.**

Si precisa che non ci sono elementi della Politica delle Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento Operazioni Parti Correlate Consob, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.

**2. ORGANO DI CONTROLLO**

Le politiche in materia di retribuzione dei componenti del Collegio Sindacale prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione.

**SEZIONE II: compensi corrisposti 2019****Prima Parte – Voci che compongono la remunerazione****1.1 Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione**

La presente sezione descrive i compensi percepiti nel corso dell'Esercizio 2019, in particolare, fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza conformità con la politica in materia di remunerazione di riferimento [e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della società.]

**a. Compensi del Consiglio di amministrazione****Remunerazione fissa e variabile**

Il Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea ordinaria del 7 luglio 2017 ed è composto da 11 membri e rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019.

In seguito alle dimissioni del consigliere Francesco Bianchi, in data 13 aprile 2018, il Consiglio di Amministrazione è stato integrato dall'Assemblea Ordinaria dell'Emittente con la nomina di Giuseppe Carlo Ferdinando Vegas.

L'Assemblea ordinaria dell'Emittente, con delibera del 13 aprile 2018, ha deliberato di stabilire ai sensi dell'art. 2389 del codice civile in Euro 600.000,00 l'importo complessivo massimo annuo per la remunerazione fissa di tutti gli amministratori, non comprensivo del compenso per gli amministratori investiti di particolari cariche. Il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito dell'emolumento complessivo stabilito dall'Assemblea, ha deliberato di assegnare, in data 19 ottobre 2018, agli amministratori compensi per un importo complessivo, incluso il 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.

Il Consiglio di Amministrazione in data 19 ottobre 2018 ha deliberato di determinare come di seguito l'emolumento per ciascun amministratore, *pro rata temporis*:

- Enrico Negroni, Presidente, un compenso annuo lordo fisso pari a Euro 32.000 e un emolumento lordo variabile pari a Euro 18.000, condizionato al raggiungimento di un Ebitda del Gruppo Techedge per l'anno fiscale 2018 e 2019 maggiore o uguale al 10,00% del fatturato, una volta accantonati tutti i costi di competenza e gli eventuali premi, incluso il presente ("**Risultato**");
- Domenico Restuccia, Amministratore Delegato, un compenso annuo lordo fisso pari a Euro 12.000 (si precisa che Domenico Restuccia percepisce un emolumento in qualità di dipendente di Techedge USA Inc.);
- Giorgio Racca, Amministratore, un compenso annuo lordo fisso pari a Euro 130.000, oltre un compenso aggiuntivo pari a Euro 20.000 da corrispondere nel caso di raggiungimento del Risultato. A partire dalla data del 01/08/2019 l'amministratore esecutivo Giorgio Racca è stato assunto dalla società in qualità di Corporate HR Director. A partire da tale data il compenso fisso annuo per il ruolo di amministratore è fissato in Euro 12.000;
- Erika Giannetti, Amministratore, un compenso annuo lordo fisso pari a Euro 12.000 (si precisa che Erika Giannetti percepisce un emolumento in qualità di dipendente dell'Emittente);
- Beatriz Reyero, Amministratore indipendente, un compenso annuo lordo fisso pari a Euro 32.000, oltre un compenso pari a Euro 8.000 in qualità di membro del Comitato Nomine e Remunerazione;
- Giuseppe Carlo Ferdinando Vegas, Amministratore indipendente, un compenso annuo lordo fisso pari a Euro 32.000, oltre un compenso pari a Euro 8.000 in qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi;
- Vincenzo Perrone, Amministratore indipendente, un compenso annuo lordo fisso pari a Euro 32.000, oltre un compenso pari a: (i) Euro 8.000 in qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi e (ii) Euro 10.000 in qualità di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione;
- Annachiara Svelto, Amministratore indipendente, un compenso annuo lordo fisso pari a Euro 32.000, oltre un compenso pari a: (i) Euro 8.000 in qualità di membro del Comitato Nomine e Remunerazione; (ii) Euro 10.000 in qualità di Presidente del Comitato Controllo e Rischi; ed (iii) Euro 4.000 in qualità di *lead independent director*.

Inoltre, quanto ad Antonio Di Perna, José Pablo De Pedro Rodriguez e José Manuel Nieto Navarro si precisa che gli stessi hanno percepito 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.

Per maggiori dettagli vedi Tabella 1 (schema 7-bis).

**Benefici non monetari**

Non sono previsti benefici non monetari a carico degli amministratori se non quelli relativi al ruolo di Dirigenti con Responsabilità Strategica svolto da alcuni di loro.

## **Attribuzione di indennità e/o benefici in caso di cessazione della carica**

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.

Con particolare riferimento al Consigliere José Pablo de Pedro Rodriguez si rileva che nel suo contratto d'assunzione quale lavoratore subordinato alle dipendenze di Techedge España S.L., sottoscritto il 23.7.2018, erano previsti: a) un golden parachute di Euro 300.000, pari all'importo di un'annualità di stipendio, cui va sommandosi, in caso di licenziamento illegittimo, l'indennità applicabile ai sensi dello Estatuto de los Trabajadores ("Real Decreto Legislativo 2/2015"); b) un Bonus annuale per un ammontare corrispondente ad un'annualità di stipendio, ossia ad Euro 300.000; c) un patto di non concorrenza della durata di due anni remunerato con l'importo di Euro 150.000 per ciascuna annualità.

Si precisa che il Consigliere de Pedro ha ricoperto contemporaneamente alla posizione di lavoratore subordinato anche il ruolo di Amministratore Unico di Techedge España S.L. sino al 28.1.2019.

a) Con comunicazione in data 3.6.2019, ricevuta il giorno successivo, la controllata spagnola ha notificato il licenziamento del dott. de Pedro. A fronte dell'impugnazione del licenziamento avanti il Tribunale di Madrid con atto notificato il 23.9.2019, le parti hanno raggiunto un accordo transattivo, caldeggiato dal Giudice, ai sensi del quale la società ha riconosciuto all'ex dipendente l'importo di Euro 300.000 a titolo di golden parachute, oltre all'importo forfettario di Euro 30.000 a titolo di statutory severance. Per contro, il dott. de Pedro ha rinunciato in sede transattiva alla richiesta di declaratoria di nullità del licenziamento per violazione del diritto d'opinione, rinunciando pertanto alle conseguenti richieste risarcitorie.

b) Il 28.11.2019 il dott. de Pedro ha notificato a Techedge España S.L. un secondo atto di citazione avanti il Tribunale di Madrid, chiedendo il pagamento dell'intero ammontare del Bonus pattuito nel contratto. Con sentenza notificata in data 6.3.2020, l'organo giudicante, in parziale accoglimento della domanda attorea, ha disposto la condanna della società a versare in favore dell'ex dipendente l'importo complessivo di Euro 231.699,68 oltre interessi (di cui Euro 106.699,68 relativi al 2018 ed Euro 125.000,00 relativi al 2019).

c) La remunerazione del patto di non concorrenza viene attualmente elargita, a far data dallo scioglimento del rapporto di lavoro subordinato, con rate mensili per l'importo di Euro 12.500 ciascuna.

Le voci di indennità sopra descritte appaiono conformi alla politica delle remunerazioni adottata dalla società.

### **b. Compensi del Collegio Sindacale**

In data 13 aprile 2018 l'Assemblea ha deliberato, *inter alia*, di nominare un Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti, per la durata di tre esercizi, composto da Fabio Monti, in qualità di Presidente, Cesare Ciccolini, in qualità di sindaco effettivo, Marcello Guadalupi, in qualità di sindaco effettivo, Tobia Alessio Angeloni, in qualità di sindaco supplente, Eldo Menchinella, in qualità di sindaco supplente.

#### **Remunerazione Fissa**

L'Assemblea ordinaria degli azionisti, in data 13 aprile 2018, ha deliberato di stabilire la retribuzione annuale dei componenti del Collegio Sindacale pari a Euro 40.000 lordi per anno per il Presidente e a Euro 30.000 per ciascuno dei sindaci effettivi, per l'intero periodo di durata della carica, da corrispondersi *pro rata temporis* in funzione dell'effettiva permanenza nella carica.

#### **Remunerazione variabile**

Non è prevista la corresponsione di alcune remunerazioni variabile né di benefici non monetari con riferimento ai componenti del Collegio Sindacale.

### **c. Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

#### **Remunerazione fissa**

Ai Dirigenti con Responsabilità strategiche è attribuita una remunerazione fissa basata sul contratto di lavoro che lega il singolo soggetto con la Società

#### **Remunerazione variabile**

È prevista la corresponsione di una remunerazione variabile con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e in particolare sono indicati nella seguente tabella i valori comparati con la remunerazione fissa:

	<b>FIX</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>%</b>
<b>Domenico Restuccia</b>	267.977	44.663	17%
<b>Giorgio Racca</b>	140.000	20.000	14%
<b>José Manuel Nieto</b>	225.000	100.000	44%
<b>Erika Giannetti</b>	130.000	30.000	23%
<b>Antonio Di Perna</b>	93.357	20.000	21%
<b>Sergio Cipolla</b>	250.112	62.528	25%
<b>Flideo Fabrizio</b>	103.357	20.000	19%
<b>José Pablo de Pedro</b>	140.000	125.000	89%
	<b>1.349.802</b>	<b>422.191</b>	<b>31%</b>

Le soglie di attivazione della componente variabile del compenso sono state definite come il 95% del fatturato ed il 10% dell'EBITDA sul fatturato stesso.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategica la componente variabile annuale è legata anche al raggiungimento di eventuali ulteriori obiettivi specifici. Il "bonus bucket" a disposizione, una volta garantiti gli obiettivi aziendali, ha fissato in 50% del teorico la base di partenza del premio dovuto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Di seguito le performance e le motivazioni della corresponsione della componente variabile per singolo Dirigente con Responsabilità Strategica:

**Domenico Restuccia:** valore definito su base residuale rispetto all'importo totale del "bonus bucket"

**Giorgio Racca:** avendo come obiettivo il supporto alla diffusione a livello di Gruppo dei valori culturali, della visione e della struttura organizzativa ha raggiunto ottimamente i propri obiettivi

**José Manuel Nieto:** ottimo lavoro nel supportare la visione globale e la semplificazione dell'organizzazione spingendo allo stesso tempo alla crescita. Il bonus tiene conto del fatto che il contributo della Market Unit I&L alle cifre del gruppo è stato inferiore alle aspettative

**Erika Giannetti:** ottimo lavoro nel supportare la continuità aziendale a livello finanziario reggendo una forte pressione sulle proprie spalle. I miglioramenti nella gestione del cash flow le hanno dato un vantaggio nel bonus

**Antonio Di Perna:** ottimo lavoro nella definizione del nuovo processo di acquisto garantendo maggiore trasparenza e miglior controllo dei costi

**Sergio Cipolla:** avendo da affrontare l'integrazione di NIMBL ne è riuscito appieno ottenendo una prestazione straordinaria a livello di P&L di Market Unit. In assoluto miglior performer dell'anno.

**Flordeo Fabrizio:** ha fatto un ottimo lavoro nell'ambito della R&D ma, alla fine, le sue prestazioni sono state penalizzate dal fallimento della funzione Innovation & Strategy

#### **Attribuzione di indennità e/o benefici in caso di cessazione della carica**

Per quanto concerne il rapporto di lavoro subordinato, per alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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.

#### **1.2 Eventuali deroghe alla Politica di Remunerazione applicata**

Non sono state effettuate deroghe alla politica di remunerazione 2019.

#### **1.3 Eventuali meccanismi di correzione ex post della componente variabili**

Non sono state meccanismi di correzione ex post della componente variabile rispetto alla politica di remunerazione 2019.

#### **1.4 Informazioni di confronto per gli ultimi cinque esercizi**

- In considerazione della recente data di quotazione sul MTA della Società il dato non è disponibile.

#### **1.5 Informativa in merito a come la Società ha tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla Seconda Sezione della Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio precedente**

Si ricorda che, in data 30 aprile 2019, l'Assemblea dei soci ha espresso il suo voto favorevole sulla prima sezione della Remunerazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti allora vigenti.

## **Seconda Parte – Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'Esercizio**

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2019 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.

Tabella 1 (schema 7-bis): Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

**AMMINISTRATORI. 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 altri incentive	Partecipazione agli utili					
<b><u>Enrico Negroni</u></b>	Presidente	01/01 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2019									
Compensi nella società che redige il bilancio				32.000							50.000	
Compensi da controllate e collegate												
Totale				32.000			18.000				50.000	
<b><u>Domenico Restuccia</u></b>	Amministratore Delegato	01/01 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2019						Si rinvia alla tabella relativa ai compensi per Dirigenti con Responsabilità Strategica			
Compensi nella società che redige il bilancio				12.000						12.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				12.000						12.000		
<b><u>José Pablo De Pedro Rodriguez</u></b>	Consigliere	01/01 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2019						Si rinvia alla tabella relativa ai compensi per Dirigenti con			

								Responsabilità Strategica			
Compensi nella società che redige il bilancio											
Compensi da controllate e collegate											
Totale											
<b><u>Giorgio Racca</u></b>	Consigliere	01/01 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2019					Si rinvia alla tabella relativa ai compensi per Dirigenti con Responsabilità Strategica			
Compensi nella società che redige il bilancio				80.833					80.833		
Compensi da controllate e collegate											
Totale				80.833					80.833		
<b><u>Antonio Di Perna</u></b>	Consigliere	01/01 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2019					Si rinvia alla tabella relativa ai compensi per Dirigenti con Responsabilità Strategica			
Compensi nella società che redige il bilancio											
Compensi da controllate e collegate											
Totale											
<b><u>José Manuel Nieto Navarro</u></b>	Consigliere	01/01 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2019					Si rinvia alla tabella relativa ai compensi			

								per Dirigenti con Responsabilità Strategica			
Compensi nella società che redige il bilancio											
Compensi da controllate e collegate											
Totale											
<b><u>Erika Giannetti</u></b>	Consigliere	19/12 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2019					Si rinvia alla tabella relativa ai compensi per Dirigenti con Responsabilità Strategica	12.000		
Compensi nella società che redige il bilancio				12.000							
Compensi da controllate e collegate											
Totale				12.000							
<b><u>Giuseppe Carlo Ferdinando Vegas</u></b>	Consigliere indipendente	19/12 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2019						40.000		
Compensi nella società che redige il bilancio				32.000	8.000						
Compensi da controllate e collegate											
Totale				32.000	8.000						
<b><u>Beatriz Revero</u></b>	Consigliere indipendente	19/12 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2019						40.000		

Compensi nella società che redige il bilancio				32.000	8.000						
Compensi da controllate e collegate											
Totale				32.000	8.000						
<b>Vincenzo Perrone</b>	Consigliere indipendente	19/12 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2019						50.000		
Compensi nella società che redige il bilancio				32.000	18.000						
Compensi da controllate e collegate											
Totale				32.000	8.000						
<b>Annachiara Svelto</b>	Consigliere indipendente	19/12 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2019						54.000		
Compensi nella società che redige il bilancio				32.000	22.000						
Compensi da controllate e collegate											
Totale				32.000	22.000						

**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 compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentive	Partecipazione agli utili					

<b>Fabio Monti</b>	Presidente	01/01	Approvazione bilancio del 31/12/2020	40.000					40.000		
<b>Cesare Ciccolini</b>	Sindaco	01/01	Approvazione bilancio del 31/12/2020	30.000					30.000		
<b>Marcello Guadalupi</b>	Sindaco	01/01	Approvazione bilancio del 31/12/2020	30.000					30.000		
<b>Tobia Alessio Angeloni</b>	Sindaco Supplente	01/01	Approvazione bilancio del 31/12/2020	-					-		
<b>Eldo Menichella</b>	Sindaco Supplente	01/01	Approvazione bilancio del 31/12/2020	-					-		

**ORGANO 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 altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Marco Cuccagna</b>	Membro ODV	05/06	-	6.000						6.000		
<b>Annachiara Svelto</b>	Presidente ODV	06/06	Approvazione bilancio del 31/12/2020	7.000						7.000		
<b>Fabio Lesto</b>	Membro ODV	06/06	Approvazione bilancio del 31/12/2020									
<b>Massimo Silveti</b>	Membro ODV	06/06	Approvazione bilancio del 31/12/2020	1.750						1.750		

**DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE - Valori espressi in Euro.**

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei	Indennità di fine carica o di cessazione
----------------	--------	-------------------------	-----------------------	----------------	-----------------	-------------------------------	-----------------------	----------------	--------	----------------	--

		ricoperta la carica			partecipazione a comitati	Bonus e altri incentive	Partecipazione agli utili				compensi equity	del rapporto di lavoro
<b><u>Domenico Restuccia</u></b>	<i>Amministratore Delegato</i>	01/01 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2019									
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate				267.977		22.331				290.308		
Totale				267.977		22.331				290.308		
<b><u>Antonio Di Perna</u></b>	<i>Business Coordinator</i>	01/01 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2019									
Compensi nella società che redige il bilancio				93.357		14.000	3.428			110.785		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				93.357		14.000	3.428			110.785		
<b><u>José Manuel Nieto Navarro</u></b>	<i>Managing director Market Unit Iberia &amp; Latam</i>	01/01 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2019									
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate				225.000		40.000	1.298			266.298		
Totale				225.000		40.000	1.298			266.298		
<b><u>Erika Giannetti</u></b>	<i>Chief Financial Officer</i>	19/12 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2019									

Compensi nella società che redige il bilancio				130.000		21.000	3.928		154.928		
Compensi da controllate e collegate											
Totale				130.000		21.000	3.928		154.928		
<b>José Pablo De Pedro Rodriguez</b>	<i>Chief innovation officer (fino al 30/05)</i>	01/01 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2019								
Compensi nella società che redige il bilancio											
Compensi da controllate e collegate				140.000		125.000	763		265.763		375.000
Totale				140.000		125.000	763		265.763		375.000
<b>Giorgio Racca</b>	Chief HR Officer	01/01 31/12	Approvazione bilancio del 31/12/2019								
Compensi nella società che redige il bilancio				64.615		10.000	4.190		78.805		
Compensi da controllate e collegate											
Totale				64.615		10.000	4.190		78.805		
<b>Sergio Cipolla</b>	<i>Managing director Market Unit North America</i>	-	-								
Compensi nella società che redige il bilancio											
Compensi da controllate e collegate				250.112		62.528			312.640		

Totale				250.112		62.528			312.640		
<b>Florieo Fabrizio</b>	<i>R&amp;D Director</i>										
Compensi nella società che redige il bilancio				103.357		4.000	3.235		110.592		
Compensi da controllate e collegate											
Totale				103.357		4.000	3.235		110.592		

**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
<u>Erika Giannetti</u>	Consigliere	Techedge S.p.A.	50.000	1.900	-	51.900
<u>Josè Pablo Rodriguez De Pedro</u>	Consigliere	Techedge S.p.A.	3.224.870	-	360.000	2.864.870
<u>Nieto Navarro Josè Manuel</u>	Consigliere	Techedge S.p.A.	466.220	-	-	466.220
<u>Antonio Di Perna</u>	Consigliere	Techedge S.p.A.	871.680	-	159.250	712.430
<u>Giorgio Racca</u>	Consigliere	Techedge S.p.A.	96.000	4.000		100.000
<u>Domenico Restuccia</u>	Amministratore Delegato	Techedge S.p.A.	7.760.380	428.263	-	8.188.643
<u>Anna Chiara Svelto</u>	Consigliere Indipendente	NA	NA	NA	NA	NA
<u>Vincenzo Perrone</u>	Consigliere Indipendente	NA	NA	NA	NA	NA
<u>Beatriz Revero</u>	Consigliere Indipendente	NA	NA	NA	NA	NA
<u>Giuseppe Carlo Ferdinando Vegas</u>	Consigliere Indipendente	NA	NA	NA	NA	NA
<u>Enrico Negroni</u>	Presidente del Consiglio di Amministrazione	NA	NA	NA	NA	NA
<u>Fabio Monti</u>	Presidente del Collegio Sindacale	NA	NA	NA	NA	NA
<u>Cesare Ciccolini</u>	Sindaco Effettivo	NA	NA	NA	NA	NA
<u>Marcello Guadalupi</u>	Sindaco Effettivo	NA	NA	NA	NA	NA
<u>Eldo Menchinella</u>	Sindaco Supplente	NA	NA	NA	NA	NA

<b>Tobia Angeloni</b>	Sindaco Supplente	NA	NA	NA	NA	NA
-----------------------	-------------------	----	----	----	----	----

I componenti degli organi di controllo non possiedono Partecipazioni dell'Emittente

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

Numero 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
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica	Techedge S.p.A.	735.330	-	344.795	390.535

**Tabella 3: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Nome e cognome	Carica	Piano	Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	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			
<b>Domenico Restuccia</b>	Amministratore Delegato		84.000	4,91	30/09/2022 31/12/2022	411.600	26/07/2019	4,9					84.000	

<b><u>José Manuel Nieto Navarro</u></b>	Managing director Market Unit Iberia & Latam		42.000	4,91	30/09/2022 31/12/2022	205.800	26/07/2019	4,9					42.000	
<b><u>Erika Giannetti</u></b>	Chief Financial Officer		42.000	4,91	30/09/2022 31/12/2022	205.800	26/07/2019	4,9					42.000	
<b><u>Giorgio Racca</u></b>	Chief HR Officer		42.000	4,91	30/09/2022 31/12/2022	205.800	26/07/2019	4,9					42.000	
<b><u>Sergio Cipolla</u></b>	Managing director Market Unit North America		42.000	4,91	30/09/2022 31/12/2022	205.800	26/07/2019	4,9					42.000	
<b><u>TOTALE</u></b>			252.000										252.000	