



## RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

*ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n.58 (e successive modifiche) e ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti emanato dalla CONSOB con deliberazione n. 11971 del 1999 (e successive modifiche)*

Emittente: Gruppo MutuiOnline S.p.A.

Sito: [www.gruppomol.it](http://www.gruppomol.it)

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: 2020

Data di approvazione della Relazione: 26 marzo 2021

Data di pubblicazione della Relazione: 8 aprile 2021

---

**Gruppo MutuiOnline S.p.A. (in breve Gruppo MOL S.p.A. o MOL Holding S.p.A.)**

Sede Legale: Via F. Casati, 1/A - 20124 Milano, Italy

Sede Operativa: Via Desenzano, 2 - 20146 Milano, Italy

Tel +39.02.8344.1 - Fax +39.02.91.39.08.63 - internet: [www.gruppomol.it](http://www.gruppomol.it)

C.F. e P.I. 05072190969 - REA 1794425 - CCIAA 05072190969

Capitale Sociale Euro 1.012.354,01 Interamente Versato

---

## PREMESSA

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**”) è stata predisposta da Gruppo MutuiOnline S.p.A. (la “**Società**” o l’”**Emittente**”) ai sensi dell’art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”) e dell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti emanato dalla CONSOB con deliberazione n. 11971 del 1999 (“**Regolamento Emittenti**”) ed è redatta in conformità all’Allegato 3A Schemi 7-*bis* e 7-*ter* dello stesso regolamento.

La Relazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I illustra la politica in materia di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti degli organi di controllo, con riferimento almeno all’esercizio successivo, e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli amministratori, dirigenti con responsabilità strategiche, e ai sindaci:
  - o fornisce un’adeguata rappresentazione 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 con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all’esercizio di riferimento;
  - o illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle altre società controllate o collegate del Gruppo (le “**Società Operative**” e congiuntamente all’Emittente il “**Gruppo**”), segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento;
  - o illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l’anno precedente sulla seconda sezione della relazione.

## SEZIONE I

La presente sezione della Relazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione adottata dalla Società e dal Gruppo nel suo insieme.

La politica di remunerazione definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene il Gruppo nella determinazione della prassi retributiva degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei sindaci, e nel monitoraggio dell'applicazione della medesima.

La politica di remunerazione di Gruppo MutuiOnline S.p.A. è stata redatta anche alla luce delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio del 2018 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”).

### 1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni

Il consiglio di amministrazione di Gruppo MutuiOnline S.p.A. (nel seguito il “**Consiglio di Amministrazione**” o “**Consiglio**”), in conformità a quanto previsto dall'articolo 2.2.3, comma 3, lettera m) del Regolamento dei Mercati Organizzati e Gestiti da Borsa Italiana S.p.A. (il “**Regolamento di Borsa**”), applicabile agli emittenti in possesso della qualifica STAR e conformemente al Codice di Autodisciplina, nella riunione del 29 maggio 2020, ha designato i consiglieri indipendenti Anna Maria Artoni e Valeria Lattuada, e il consigliere non esecutivo Matteo De Brabant, quali membri del Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie. Il consigliere Anna Maria Artoni è stata nominata presidente del suddetto comitato.

Al Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie (in breve il “**Comitato**”) spettano funzioni consultive in particolare nella valutazione e formulazione di eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione (i) in merito alle politiche retributive proposte dalla Società per il *management*, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso, (ii) in merito a piani di *stock option* e simili piani di incentivazione e fidelizzazione per amministratori, dipendenti e collaboratori del Gruppo, (iii) in merito alla remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché, su indicazione del presidente e dell'amministratore delegato, per la determinazione dei criteri per la remunerazione dell'alta direzione della Società.

Il Comitato, periodicamente e almeno una volta all'anno, illustra al Consiglio di Amministrazione la proposta di modello per il calcolo della retribuzione variabile, a livello consolidato, dei consiglieri esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche. Spetta al Consiglio di Amministrazione l'approvazione del modello di retribuzione variabile proposto dal Comitato, con l'astensione di volta in volta dei consiglieri direttamente interessati. Inoltre, è compito del Comitato determinare a consuntivo il compenso variabile, a livello consolidato, da riconoscere a ciascun consigliere esecutivo.

Infine, è compito del Consiglio di Amministrazione, sentito il collegio sindacale dell'Emittente (nel seguito il “**Collegio Sindacale**”), determinare i compensi da attribuire agli amministratori per la nomina come componenti dei comitati interni al Consiglio.

I soggetti per i quali si applicano le politiche descritte nei paragrafi successivi sono i seguenti:

- gli amministratori esecutivi dell'Emittente Marco Pescarmona e Alessandro Fracassi, i quali, al 31 dicembre 2020, ricoprono cariche esecutive anche in alcune Società Operative, come dettagliato nella Tabella 1 in allegato;

- gli amministratori non esecutivi dell'Emittente Anna Maria Artoni, Giulia Bianchi Frangipane, Fausto Boni, Chiara Burberi, Matteo De Brabant, Klaus Gummerer, Valeria Lattuada e Marco Zampetti;
- il dirigente con responsabilità strategiche Alessio Santarelli, *general manager* dell'area "Core Broking" del Gruppo;
- i componenti del Collegio Sindacale dell'Emittente Stefano Gnocchi, Francesca Masotti e Paolo Burlando.

Gli amministratori esecutivi dell'Emittente ricoprono anche cariche esecutive all'interno del Gruppo, quali presidenti e/o amministratori delegati di alcune Società Operative. Il compenso spettante ai consigli di amministrazione delle Società Operative è deliberato dalle assemblee degli azionisti delle stesse Società Operative ed è erogato da tali società.

Il modello di *compensation* per gli amministratori delegati delle Società Operative Marco Pescarmona e Alessandro Fracassi, deliberato dal Consiglio dell'Emittente su proposta del Comitato, prevede una retribuzione variabile complessiva valutata a livello di Gruppo, ricoprendo gli stessi amministratori delegati ruoli esecutivi in molte Società Operative, nonché nella stessa Emittente.

Tale compenso è deliberato annualmente dagli azionisti delle Società Operative alla luce delle determinazioni del Comitato e del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente stessa.

Il modello di remunerazione per i dirigenti con responsabilità strategiche è deliberato dal Consiglio dell'Emittente su proposta del Comitato. Per dirigenti con responsabilità strategiche si intendono 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 (v. art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti, e Paragrafo 2, dell'Allegato 1 del Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e successivamente modificato con delibera n. 17389 del 23 giugno 2010).

In materia di remunerazioni, l'Assemblea dei Soci:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), del codice civile, eventualmente anche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile e dell'art. 25 dello Statuto sociale;
- esprime un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione. Qualora l'Assemblea dei Soci non approvi la politica di remunerazione sottoposta al voto ai sensi del comma 3-*bis*, la Società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall'Assemblea dei Soci;
- esprime un voto consultivo sulla Sezione II della Relazione;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF.

Come previsto dall'art.123-ter, comma 3-bis del TUF, in presenza di circostanze eccezionali, la Società può derogare temporaneamente alla politica di remunerazione, fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari. Per circostanze eccezionali, si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria, ai fini del perseguimento degli interessi a

lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso, o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato, nel rispetto delle condizioni procedurali previste dal TUF e limitatamente agli elementi di politica retributiva riportati ai capitoli 3,8 e 9 della sezione I della presente relazione, può derogare temporaneamente la politica di remunerazione nelle circostanze sopra individuate.

## 2. Finalità e principi alla base della politica delle remunerazioni

Mentre per gli amministratori non esecutivi e per i componenti dell'organo di controllo la remunerazione è composta esclusivamente da un compenso fisso, per gli amministratori esecutivi e per il dirigente con responsabilità strategiche è prevista anche una componente variabile.

In generale, il Gruppo attua una politica di remunerazione che prevede per gli amministratori esecutivi ed i dirigenti con responsabilità strategiche, oltre ad un compenso fisso, incentivi legati alla *performance* aziendale e/o individuale, anche attraverso l'istituzione di appositi piani di incentivazione che prevedono l'assegnazione di *stock option*. La politica di remunerazione, con particolare riferimento alla componente variabile della retribuzione, persegue l'obiettivo di accrescere la motivazione e rafforzare l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche alla creazione di valore per l'Emittente e i suoi azionisti in un'ottica di medio-lungo termine, stimolando il raggiungimento degli obiettivi strategici nonché contribuendo alla fidelizzazione del *management*, favorendone la permanenza nel Gruppo.

La politica di remunerazione ha una durata annuale, e di conseguenza è soggetta annualmente al voto vincolante dell'Assemblea dei Soci.

## 3. Le componenti della remunerazione per gli amministratori dell'Emittente

La remunerazione che spetta agli amministratori dell'Emittente è suddivisa in:

- una componente fissa stabilita dall'Assemblea dei Soci all'atto di nomina del Consiglio di Amministrazione e che resta invariata fino a diversa deliberazione dell'Assemblea stessa; tale componente, con importi differenziati in base alle funzioni svolte, spetta a tutti gli amministratori dell'Emittente ed è la sola retribuzione erogata dall'Emittente, oltre a quella riservata ai membri dei comitati interni al Consiglio, stabilita dal Consiglio stesso, con parere favorevole del Collegio Sindacale, al momento della nomina di tali comitati; nel caso in cui un amministratore non esecutivo dell'Emittente ricopra il ruolo di amministratore anche nelle Società Operative, saranno le assemblee dei soci di quest'ultime a definire la retribuzione per tali incarichi;
- una componente proposta dal Comitato e approvata dal Consiglio di Amministrazione, composta da un bonus annuale variabile e dall'assegnazione di *stock option*, spettante esclusivamente agli amministratori esecutivi; ad eccezione dell'assegnazione di *stock option*, la componente qui indicata è erogata esclusivamente dalle Società Operative; gli amministratori non esecutivi non ricevono remunerazione legata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente e non risultano destinatari di piani di incentivazione a base azionaria.

### 3.1. La componente fissa stabilita dall'Assemblea dei Soci

Ai sensi dell'articolo 25 dello Statuto, gli amministratori dell'Emittente hanno diritto ad un compenso annuale deliberato dall'Assemblea che provvede alla loro nomina e resta invariato fino a diversa deliberazione dell'Assemblea stessa. L'Assemblea può, inoltre, deliberare di accantonare delle quote annue ad un apposito fondo di trattamento di fine mandato per gli amministratori. Agli

amministratori spetta, altresì, il rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio. In alternativa, l'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, il cui riparto è stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione, nella riunione tenutasi in data 26 marzo 2021, ha deliberato di approvare la proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie in merito al compenso del Consiglio di Amministrazione per gli anni 2021 e successivi, e di sottoporlo all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti che si terrà il 29 aprile 2021.

Tale proposta prevede per gli amministratori esecutivi un compenso fisso individuale pari ad Euro 400 migliaia (rispetto ad Euro 250 migliaia nell'esercizio precedente, importo immutato dal 2017).

Per completezza, si precisa che gli attuali amministratori esecutivi sono anche storicamente lavoratori dipendenti in qualità di dirigenti in società del Gruppo, con i seguenti compensi fissi contrattuali:

- per Marco Pescarmona, un importo lordo pari a Euro 82 migliaia annui, erogato dalla Società Operativa in cui è assunto;
- per Alessandro Fracassi, un importo lordo pari a Euro 79 migliaia annui, erogato dall'Emittente, presso cui è assunto.

### 3.2. La componente proposta dal Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie e approvata dal Consiglio di Amministrazione

L'attuale modello di remunerazione, a livello consolidato, prevede una retribuzione variabile, proposta di anno in anno dal Comitato e approvata dal Consiglio di Amministrazione, con un importo massimo individuale prestabilito (*bonus massimo erogabile*), da attribuirsi in base ad una percentuale di successo compresa tra 0% e 100% (*bonus effettivo*) uguale per ambedue i consiglieri esecutivi e calcolata in funzione dei risultati raggiunti con riferimento ai seguenti tre parametri di valutazione, che in un contesto aziendale *standard* sono ritenuti maggiormente determinanti e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo:

- i. EBITDA consolidato;
- ii. ricavi consolidati;
- iii. valutazione qualitativa di merito a cura del Consiglio di Amministrazione (la "**Valutazione Qualitativa**").

La percentuale di successo è calcolata come somma del livello di raggiungimento dei parametri di valutazione. A ciascun parametro corrisponde un "peso", che ne definisce il contributo massimo alla percentuale di successo.

Parametro	Peso
EBITDA*	40%
Ricavi	40%
Valutazione Qualitativa	20%

\* definito come l'Utile netto al lordo degli ammortamenti e delle svalutazioni delle immobilizzazioni materiali ed immateriali, dei proventi e degli oneri finanziari e delle imposte

Con questa metodologia, appena disponibili i dati a consuntivo, è possibile calcolare quanta parte del *bonus massimo erogabile* concorre a formare il *bonus effettivo* dell'esercizio, integralmente erogabile in contanti.

Infine, si segnala come l'attuale Comitato ritenga che il modello vigente per la determinazione della retribuzione variabile dei consiglieri esecutivi possa essere ragionevolmente proposto al Consiglio di Amministrazione anche per l'esercizio 2021, dato che nel tempo, con i suoi progressivi perfezionamenti ed integrazioni, ha dimostrato di essere un efficace strumento a supporto delle relative decisioni da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie, nella riunione del 26 marzo 2021, ha deliberato di confermare il modello già utilizzato nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020, con i medesimi parametri, seppur proponendo un incremento della remunerazione fissa e variabile rispetto al 2020.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione, nella riunione tenutasi in data 26 marzo 2021, ha deliberato di approvare la proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie in merito al compenso del Consiglio di Amministrazione per gli anni 2021 e successivi, e di sottoporlo all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti che si terrà il 29 aprile 2021.

Tale proposta prevede per gli amministratori esecutivi un compenso variabile individuale fino ad un massimo di Euro 400 migliaia, sulla base dei criteri già in essere per l'anno 2020; inoltre qualora venissero riconosciuti nell'esercizio compensi quale amministratore delle società controllate, tali compensi andranno a ridurre il compenso variabile di amministratore spettante per l'esercizio di riferimento, fino a capienza dello stesso. Nel caso in cui tali compensi dovessero essere superiori, questi andranno per la parte in eccesso in reversibilità all'Emittente, in modo tale che, a livello di Gruppo, la retribuzione complessiva per l'incarico di amministratori esecutivi non sarà mai superiore al limite sopra indicato.

#### **4. La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari (escluse le *stock option*)**

Per quanto concerne i benefici non monetari, si segnala l'assegnazione ai due consiglieri esecutivi e al dirigente con responsabilità strategiche, di un autoveicolo aziendale per uso promiscuo e di una copertura assicurativa D&O ("*Directors & Officers Liability*") e per infortuni (obbligatoria per legge) quali *fringe benefit*.

#### **5. I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari e le caratteristiche di tali assegnazioni**

Sono in vigore due piani di *stock option* per dipendenti, amministratori e collaboratori, approvati dall'Assemblea dei Soci rispettivamente in data 25 settembre 2014 e 27 aprile 2017. Tali piani hanno tra i beneficiari anche soggetti che svolgono nella Società funzioni di direzione indicati nell'articolo 152-*sexies*, comma 1, lettera c)-c.2 del Regolamento Emittenti. Relativamente al piano approvato in data 27 aprile 2017, le prime assegnazioni di opzioni sono avvenute in data 12 marzo 2018.

Per ogni altra informazione relativa a questi piani di *stock option*, si rimanda ai documenti informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti, depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito Internet della Società nella sezione "*Governance*", "Altri documenti", "2018" e "2014".

L'implementazione dei piani persegue lo scopo di attrarre, motivare e trattenere risorse umane di talento e rappresenta un valido strumento di incentivazione in linea con la prassi di mercato. Attraverso l'implementazione dei piani, la Società intende allineare gli interessi dei partecipanti alla

creazione di valore per l'Emittente e i suoi azionisti, stimolando il raggiungimento degli obiettivi strategici, nonché contribuire alla fidelizzazione dei partecipanti, favorendone la permanenza nel Gruppo.

I piani si sviluppano su un orizzonte temporale di medio-lungo periodo in quanto tale periodo è stato giudicato il più adatto per conseguire gli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione che i piani perseguono. I piani non prevedono un rapporto prestabilito fra il numero di opzioni assegnate al singolo partecipante e la retribuzione complessiva da questi percepita.

Al fine di rafforzare gli obiettivi di tali piani, gli stessi prevedono la possibilità che il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato, possa subordinare, anche parzialmente, la maturazione delle opzioni al raggiungimento di determinati parametri di *performance* economica da parte delle Società Operative, anche a livello consolidato. In particolare, a tal fine, potranno venir considerati i seguenti indicatori di *performance* di Gruppo:

- ricavi consolidati;
- risultato operativo (EBIT) consolidato.

I piani di *stock option* prevedono che alla data di offerta, il Consiglio di Amministrazione individuerà discrezionalmente i singoli partecipanti, il numero di opzioni da attribuire a ciascun partecipante ed ogni altra condizione necessaria per l'assegnazione, la maturazione e l'esercizio delle opzioni. Il quantitativo di opzioni da assegnare a ciascun partecipante sarà stabilito discrezionalmente dal Consiglio di Amministrazione tenuto conto di specifici elementi, quali, a titolo esemplificativo, l'esperienza, la competenza e la funzione ricoperta in ambito organizzativo.

Ogni decisione relativa e/o attinente all'assegnazione delle opzioni ai partecipanti ai piani di *stock option* che siano anche presidente e/o amministratore delegato dell'Emittente (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione dei piani nei loro confronti) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione. Il Comitato svolge funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione dei piani, ai sensi del Codice di Autodisciplina.

#### Piano di stock option approvato dall'Assemblea dei Soci del 25 settembre 2014

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 29 settembre 2014, su proposta del Comitato, riunitosi in data 25 settembre 2014, e con parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato uno schema di assegnazione delle opzioni a favore dei consiglieri esecutivi.

La maturazione di dette opzioni era subordinata alla *performance* di Gruppo misurata dall'evoluzione di ricavi e risultato operativo (EBIT) consolidati tra il 2013 ed il 2016, in particolare:

- maturazione del 100% delle opzioni assegnate nel caso in cui ricavi e EBIT abbiano registrato una crescita nel periodo di riferimento (2016 vs 2013);
- maturazione del 50% nel caso in cui solo uno dei due parametri di riferimento abbia registrato una crescita;
- nessuna opzione maturata nel caso in cui entrambi i parametri abbiano registrato un calo.

Si segnala che, alla luce dei risultati economici conseguiti nel 2016, entrambi i parametri di riferimento sono stati soddisfatti, garantendo pertanto la maturazione del 100% delle opzioni assegnate. Era comunque facoltà del Consiglio di Amministrazione modificare, previo parere favorevole del Comitato e nel rispetto delle finalità perseguite dal piano, i parametri di riferimento ed il calcolo delle relative condizioni di *performance*, in presenza di operazioni societarie e/o eventi di

carattere straordinario (a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni di acquisizione e/o cessione di società e/o rami d'azienda che determinino una variazione consistente del perimetro di consolidamento) che potessero influire sensibilmente sulla misurazione dei parametri di riferimento indicati.

Il piano prevede che le opzioni assegnate siano personali, assegnate gratuitamente e che non possano essere trasferite, a nessun titolo, se non *mortis causa*. Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 29 settembre 2014, ha stabilito l'obbligo di mantenere il possesso di almeno il 25% delle azioni acquistate a seguito dell'esercizio fino a scadenza mandato (con la precisazione che tale vincolo potrà venir meno in casi di "forza maggiore", attualmente non prevedibili, che prevedano, ovvero consiglino, l'obbligo di vendita, quali OPA, acquisizioni totalitarie, etc.).

Il piano prevede che le opzioni possano essere esercitate, in una o più soluzioni, per il periodo di trentasei mesi successivi alla data di maturazione (cioè dal trentaseiesimo mese successivo alla data di assegnazione). In nessun caso sarà possibile esercitare le opzioni decorsi sei anni dalla relativa data di assegnazione.

Il piano prevedeva inoltre che il prezzo di esercizio venisse normalmente definito in misura non inferiore alla media aritmetica dei prezzi registrati dalle azioni ordinarie della Società nell'ultimo mese precedente la data di offerta, fermo restando il rispetto di ogni prezzo minimo stabilito dalla legge e del valore di parità contabile implicita delle azioni ordinarie della Società. Conseguentemente, l'ampiezza dell'arco temporale preso in esame per il calcolo del prezzo di esercizio era tale da scongiurare che l'assegnazione possa essere influenzata in modo significativo dall'eventuale diffusione di informazioni rilevanti ex art. 114, comma 1, del TUF.

Per ogni altra informazione relativa a questo piano di *stock option*, si rimanda ai documenti informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito Internet della Società nella sezione "Governance", "Altri documenti", "2014".

#### Piano di stock option approvato dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2017

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 12 marzo 2018, su proposta del Comitato, riunitosi in data 8 marzo 2018, e con parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato uno schema di assegnazione delle opzioni a favore dei consiglieri esecutivi.

La maturazione di dette opzioni è subordinata alla *performance* di Gruppo misurata dall'evoluzione di ricavi e risultato operativo (EBIT) consolidati tra il 2017 ed il 2020, in particolare:

- maturazione del 100% delle opzioni assegnate nel caso in cui ricavi e EBIT abbiano registrato una crescita nel periodo di riferimento (2020 vs 2017);
- maturazione del 50% nel caso in cui solo uno dei due parametri di riferimento abbia registrato una crescita;
- nessuna opzione maturata nel caso in cui entrambi i parametri abbiano registrato un calo.

È comunque facoltà del Consiglio di Amministrazione modificare, previo parere favorevole del Comitato e nel rispetto delle finalità perseguite dal piano, i parametri di riferimento ed il calcolo delle relative condizioni di *performance*, in presenza di operazioni societarie e/o eventi di carattere straordinario (a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni di acquisizione e/o cessione di società e/o rami d'azienda che determinino una variazione consistente del perimetro di consolidamento) che possano influire sensibilmente sulla misurazione dei parametri di riferimento indicati.

Il piano prevede che le opzioni assegnate siano personali, assegnate gratuitamente e che non possano essere trasferite, a nessun titolo, se non *mortis causa*. Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 12 marzo 2018, ha stabilito l'obbligo di mantenere il possesso di almeno il 25% delle azioni acquistate a seguito dell'esercizio fino a scadenza mandato (con la precisazione che tale vincolo potrà venir meno in casi di "forza maggiore", attualmente non prevedibili, che prevedano, ovvero consiglino, l'obbligo di vendita, quali OPA, acquisizioni totalitarie, etc.).

Il piano prevede che le opzioni possano essere esercitate, in una o più soluzioni, per il periodo di trentasei mesi successivi alla data di maturazione (cioè dal trentaseiesimo mese successivo alla data di assegnazione). In nessun caso sarà possibile esercitare le opzioni decorsi sei anni dalla relativa data di assegnazione.

Il piano prevede inoltre che il prezzo di esercizio sia normalmente definito in misura non inferiore alla media aritmetica dei prezzi registrati dalle azioni ordinarie della Società nell'ultimo mese precedente la data di offerta, fermo restando il rispetto di ogni prezzo minimo stabilito dalla legge e del valore di parità contabile implicita delle azioni ordinarie della Società. Conseguentemente, l'ampiezza dell'arco temporale preso in esame per il calcolo del prezzo di esercizio è tale da scongiurare che l'assegnazione possa essere influenzata in modo significativo dall'eventuale diffusione di informazioni rilevanti ex art. 114, comma 1, del TUF.

Per ogni altra informazione relativa a questo piano di *stock option*, si rimanda ai documenti informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito Internet della Società nella sezione "Governance", "Altri documenti", "2018".

## **6. Indennità degli amministratori in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto**

Per gli amministratori esecutivi è previsto un trattamento di fine mandato liquidato con le modalità di cui all'articolo 2120 del codice civile con riferimento all'emolumento su base annua. Tra l'Emittente e gli amministratori non esecutivi non sono stati stipulati accordi che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Per gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito dei piani di *stock option*, si rinvia ai documenti informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito internet della Società nella sezione "Governance", "Altri documenti", anni "2018" e "2014".

## **7. Eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

Salvo l'assicurazione D&O, non sono presenti coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie previste ai sensi di legge.

## **8. La politica retributiva per amministratori non esecutivi, amministratori indipendenti e per i membri dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione**

L'Assemblea dei Soci del 28 maggio 2020 ha determinato l'emolumento del Consiglio di Amministrazione, escludendo i compensi percepiti per aver ricoperto altre cariche all'interno del Gruppo e/o nei comitati nominati dal Consiglio stesso, in complessivi Euro 620 migliaia lordi annui da distribuirsi fra i componenti del Consiglio di Amministrazione come segue:

- Euro 250 migliaia a ciascuno dei due amministratori esecutivi;

- Euro 15 migliaia a ciascuno degli otto amministratori non esecutivi.

I compensi per i membri dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione vengono stabiliti dal Consiglio stesso, con parere favorevole del Collegio Sindacale, al momento della nomina di tali comitati; i diretti interessati si astengono dal deliberare in merito al proprio compenso.

Nel caso in cui un amministratore non esecutivo dell'Emittente ricopra il ruolo di amministratore anche nelle Società Operative, saranno le assemblee dei soci di quest'ultime a definire la retribuzione per tali incarichi.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione, nella riunione tenutasi in data 26 marzo 2021, ha deliberato di approvare la proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie in merito al compenso del Consiglio di Amministrazione per gli anni 2021 e successivi, e di sottoporlo all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti che si terrà il 29 aprile 2021.

Tale proposta prevede per gli amministratori non esecutivi un compenso fisso individuale pari ad Euro 30 migliaia (rispetto ad Euro 15 migliaia per l'esercizio precedente).

## 9. La politica retributiva per il dirigente con responsabilità strategiche

La remunerazione relativa al 2020 che spetta al dirigente con responsabilità strategiche Alessio Santarelli, *general manager* per l'area "Core Broking", approvata dal Consiglio su proposta del Comitato, è suddivisa in:

- un compenso annuo lordo pari a Euro 200 migliaia, inclusivo del corrispettivo per patto di non concorrenza;
- una retribuzione variabile legata alla *performance* individuale, maturata all'approvazione dei risultati di bilancio di ciascun esercizio, sulla base dei seguenti parametri:
  - o valutazione qualitativa discrezionale della *performance* individuale, in base alla quale è previsto un bonus compreso tra Euro 0 e 150 migliaia, effettuata tenendo in considerazione i seguenti elementi:
    - aumento efficacia/qualità del team;
    - miglioramento prodotto/offerta;
    - rafforzamento posizione competitiva;
    - contributo a sviluppo strategico;
    - coerenza con valori aziendali;
  - o valutazione quantitativa legata al margine diretto (calcolato come differenza tra ricavi e costi di *marketing*), in base alla quale è previsto un bonus compreso tra Euro 0 e 300 migliaia, in proporzione ai risultati conseguiti all'interno di un intervallo obiettivo, fissato tenendo conto del *budget* di riferimento.
- l'assegnazione di n. 100.000 opzioni, nell'ambito del piano di *stock option* descritto nel paragrafo 5, alle seguenti condizioni:
  - o prezzo d'esercizio: valore normale delle azioni calcolato ai sensi art. 9 TUIR alla data di assunzione;

- *vesting period* di trentasei mesi e un successivo periodo di esercizio di ulteriori trentasei mesi;
- *vesting condition* legata alla performance delle società “Core Broking” misurata dall’evoluzione di ricavi ed EBIT consolidati:
  - ricavi ed EBIT in crescita (2021 vs. 2018): *vesting* 100%;
  - uno dei due parametri in crescita, l’altro in calo: *vesting* 50%;
  - ambedue i parametri in calo: *vesting* 0%;
- eventuali condizioni individuali di rendimento: nessuna;
- altri requisiti: come da regolamento del piano di *stock option*.

Nel caso in cui il dirigente con responsabilità strategiche ricopra il ruolo di amministratore anche nelle Società Operative, l’eventuale remunerazione attribuita per tali cariche sarà retrocessa all’Emittente.

Inoltre, si segnala che il Consiglio di Amministrazione, nella riunione tenutasi in data 26 marzo 2021, ha approvato la proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie in merito alla remunerazione del dirigente con responsabilità strategiche per l’anno 2021, sulla base dei seguenti parametri:

- valutazione qualitativa discrezionale della *performance* individuale, in base alla quale è previsto un bonus compreso tra Euro 0 e 100 migliaia, effettuata tenendo in considerazione i seguenti elementi:
  - aumento efficacia/qualità del team;
  - miglioramento prodotto/offerta;
  - rafforzamento posizione competitiva;
  - contributo a sviluppo strategico;
  - coerenza con valori aziendali,
- valutazione quantitativa legata al margine diretto (calcolato come differenza tra ricavi e costi di *marketing*), in base alla quale è previsto un bonus compreso tra Euro 0 e 400 migliaia, in proporzione ai risultati conseguiti all’interno di un intervallo obiettivo, fissato tenendo conto del *budget* di riferimento.

## 10. La politica retributiva per i membri del Collegio Sindacale

L’Assemblea dei Soci del 24 aprile 2018 ha deliberato di determinare la retribuzione dei sindaci come segue: Euro 23 migliaia annui al presidente del Collegio Sindacale, Euro 15 migliaia annui per ciascun sindaco effettivo e nessuna retribuzione per i sindaci supplenti.

Si segnala che la composizione del Collegio Sindacale è la medesima, limitatamente ai sindaci effettivi Paolo Burlando e Francesca Masotti, anche per le seguenti Società Operative che hanno il collegio al proprio interno: MutuiOnline S.p.A., PrestitiOnline S.p.A., Money360.it S.p.A., Innovazione Finanziaria SIM S.p.A., Centro Istruttorie S.p.A., Centro Finanziamenti S.p.A e Quinservizi S.p.A..

Il Collegio Sindacale di 7Pixel S.r.l. e di Eagle & Wise Service S.r.l. presenta una composizione per la maggioranza dei componenti diversa rispetto all’Emittente, con la sola presenza del sindaco effettivo

---

Francesca Masotti, mentre il collegio sindacale di Agenzia Italia S.p.A. e di Gruppo Lercari S.r.l. presenta una composizione totalmente diversa rispetto all'Emittente.

All'atto di nomina le assemblee delle Società Operative determinano il compenso dei sindaci per l'esecuzione del loro incarico.

**11. Politiche di remunerazione *benchmark* utilizzate per la definizione della politica di remunerazione della Società**

Nella definizione della politica di remunerazione non è stata utilizzata come riferimento alcuna politica retributiva di altre società.

## SEZIONE II

La presente sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli amministratori, ai dirigenti con responsabilità strategiche e ai sindaci:

- fornisce un'adeguata rappresentazione 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 conformità con la politica della Società e del Gruppo in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente, e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società e del Gruppo;
- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle Società Operative, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento.

Si precisa che la Società ha continuato ad adottare, anche nel 2020, una Politica di Remunerazione in continuità con anni precedenti.

Nell'ultimo paragrafo della Sezione II, sono inoltre indicate, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute nel capitale dell'Emittente dai componenti degli organi di amministrazione e controllo 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 componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

### 1. Le componenti della remunerazione per gli amministratori dell'Emittente

La remunerazione che spetta agli amministratori dell'Emittente è suddivisa in:

- una componente fissa stabilita dall'Assemblea dei Soci all'atto di nomina del Consiglio di Amministrazione e che resta invariata fino a diversa deliberazione dell'Assemblea stessa; tale componente, con importi differenziati in base alle funzioni svolte, spetta a tutti gli amministratori dell'Emittente ed è la sola retribuzione erogata dall'Emittente, oltre a quella riservata ai membri dei comitati interni al Consiglio, stabilita dal Consiglio stesso, con parere favorevole del Collegio Sindacale, al momento della nomina di tali comitati; nel caso in cui un amministratore non esecutivo dell'Emittente ricopra il ruolo di amministratore anche nelle Società Operative, saranno le assemblee dei soci di quest'ultime a definire la retribuzione per tali incarichi;
- una componente proposta dal Comitato e approvata dal Consiglio di Amministrazione, composta da un bonus annuale variabile e dall'assegnazione di *stock option*, spettante esclusivamente agli amministratori esecutivi; ad eccezione dell'assegnazione di *stock option*, la componente qui indicata è erogata esclusivamente dalle Società Operative; gli amministratori non esecutivi non ricevono remunerazione legata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente e non risultano destinatari di piani di incentivazione a base azionaria.

#### 1.1. La componente fissa stabilita dall'Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci del 28 maggio 2020 ha determinato l'emolumento del Consiglio di Amministrazione, escludendo i compensi percepiti per aver ricoperto altre cariche all'interno del

Gruppo e/o nei comitati nominati dal Consiglio stesso, in complessivi Euro 620 migliaia annui da distribuirsi fra i componenti del Consiglio di Amministrazione come segue:

- Euro 250 migliaia a ciascuno dei due amministratori esecutivi;
- Euro 15 migliaia a ciascuno degli otto amministratori non esecutivi.

Durante la riunione dell'11 marzo 2020, il Comitato ha ritenuto opportuno confermare il modello utilizzato per l'anno 2019, anche per l'anno vigente.

Per completezza, l'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2017 aveva determinato l'emolumento del Consiglio di Amministrazione, escludendo i compensi percepiti per aver ricoperto altre cariche all'interno del Gruppo e/o nei comitati nominati dal Consiglio stesso, in complessivi Euro 584 migliaia annui da distribuirsi fra i componenti del Consiglio di Amministrazione come segue:

- Euro 250 migliaia a ciascuno dei due amministratori esecutivi;
- Euro 12 migliaia a ciascuno dei sette amministratori non esecutivi.

## **1.2. La componente proposta dal Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie e approvata dal Consiglio di Amministrazione**

Il piano di remunerazione per la determinazione della retribuzione in capo agli amministratori esecutivi per l'esercizio 2020 è stato formulato dal Comitato durante la riunione dell'11 marzo 2020 ed è stato approvato, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, all'unanimità dei presenti e con l'astensione di entrambi gli amministratori esecutivi, dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2020.

Il modello di retribuzione applicato con riferimento all'esercizio 2020, per ciascun consigliere esecutivo, è così composto:

- una retribuzione fissa pari ad Euro 325 migliaia così composta:
  - o un emolumento per la carica di amministratore esecutivo dell'Emittente, deliberato dall'Assemblea dei Soci dell'Emittente durante la seduta del 28 maggio 2020 come descritto al paragrafo 1.1 della presente Sezione; l'importo annuale di questo emolumento è pari a Euro 250 migliaia ciascuno ed è erogato dall'Emittente;
  - o una retribuzione di lavoro dipendente da parte di una Società Operativa, erogata in conformità al vigente contratto di lavoro;

qualora la somma dell'emolumento fisso individuale di Euro 250 migliaia e della retribuzione da lavoro dipendente dovesse eccedere l'importo di Euro 325 migliaia, l'eccedenza dovrà essere scomputata dalla retribuzione variabile maturata, ovvero restituita;

- una retribuzione variabile con un importo massimo individuale prestabilito (*bonus massimo erogabile*) di Euro 200 migliaia, da attribuirsi in base ad una percentuale di successo compresa tra 0% e 100% (*bonus effettivo*) uguale per tutti i consiglieri esecutivi e calcolata in funzione del livello di raggiungimento dei seguenti tre parametri di valutazione rilevati a consuntivo: (i) EBITDA consolidato; (ii) ricavi consolidati; (iii) Valutazione Qualitativa.

La percentuale di successo è calcolata come somma del livello di raggiungimento dei parametri di valutazione. A ciascun parametro corrisponde un "peso", che ne definisce il contributo massimo alla percentuale di successo.

Parametro	Peso
EBITDA	40%
Ricavi	40%
Valutazione Qualitativa	20%

Il contributo alla percentuale di successo per l'EBITDA è determinato in base allo scostamento percentuale del valore effettivo del parametro rispetto al valore *target*, pari al budget approvato dal Consiglio di Amministrazione, secondo la seguente tabella:

Scostamento percentuale ( $\delta$ )	% di maturazione della componente EBITDA del bonus (40% del target bonus totale)
$\delta < -10\%$	0%
$-10 < \delta < 0\%$	interpolazione lineare tra 0% e 100%
$\delta \geq 0\%$	100%

Per l'esercizio 2020 la componente di maturazione della componente EBITDA del bonus è risultata totalmente maturata.

Il contributo alla percentuale di successo per i ricavi totali è determinato in base allo scostamento percentuale del valore effettivo del parametro rispetto al valore *target*, pari al *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione, secondo la seguente tabella:

Scostamento percentuale ( $\delta$ )	% di maturazione della componente Ricavi totali del bonus (40% del target bonus totale)
$\delta < -5\%$	0%
$-5 < \delta < 0\%$	interpolazione lineare tra 0% e 100%
$\delta \geq 0\%$	100%

Per l'esercizio 2020, la componente di maturazione della componente ricavi del bonus è risultata totalmente maturata.

La componente variabile della remunerazione dei consiglieri esecutivi legata alla componente di Valutazione Qualitativa è stata determinata sulla base delle considerazioni che il Comitato ha raccolto nel corso dell'esercizio dai consiglieri non esecutivi in relazione ai seguenti parametri:

- visione e gestione della strategia aziendale;
- qualità e orientamento al lungo termine della conduzione operativa;
- efficacia nella gestione dei lavori del Consiglio;
- *compliance* e *risk management*;
- pubbliche relazioni e *Investor Relations*.

Per ciascuna voce di analisi, i consiglieri non esecutivi hanno espresso una valutazione su una scala da 1 a 5 per il lavoro svolto dai due consiglieri esecutivi (è stata richiesta una valutazione unica congiunta per il loro operato come amministratori esecutivi nel Gruppo). Ai fini della maturazione del 100% di questo obiettivo, occorre raggiungere una valutazione media delle votazioni dei singoli consiglieri (media delle medie) pari ad almeno 4,2 su 5,0. Qualora la valutazione media risultasse compresa tra il 3,6 e il 4,2, la parte qualitativa del compenso variabile sarebbe maturata secondo interpolazione lineare (da 0% a 100%). Qualora la valutazione media fosse inferiore a 3,6 ovvero, se superiore, qualora uno o più parametri riportasse una valutazione media pari o inferiore a 2, nessuna maturazione variabile sarebbe maturata con riferimento alla Valutazione Qualitativa.

Per l'esercizio 2020, la componente di maturazione della componente Valutazione Qualitativa del bonus è risultata totalmente maturata. Nello specifico, la valutazione qualitativa è risultata pari a 4,7 su 5, superiore alla soglia di 4,2 fissata ai fini della piena maturazione del 20% del compenso variabile.

Alla luce di tali considerazioni, in data 12 marzo 2021, il Comitato, a seguito della delega ricevuta dal Consiglio di Amministrazione, ha confermato all'unanimità la maturazione per ciascun amministratore esecutivo per il 2020 della retribuzione variabile massima, pari ad Euro 200 migliaia ciascuno. Come da prassi di Gruppo, la parte variabile della retribuzione di Gruppo viene integralmente riconosciuta quale emolumento per le cariche di presidente e/o amministratore delegato nelle Società Operative e viene erogata esclusivamente dalle Società Operative.

Il compenso complessivamente spettante agli amministratori esecutivi dell'Emittente quali presidenti e/o amministratori delegati delle Società Operative, Marco Pescarmona e Alessandro Fracassi, è dettagliato nella Tabella 3 in allegato.

### 1.3. I benefici non monetari (escluse le *stock option*)

Per quanto concerne i benefici non monetari, si segnala l'assegnazione ai due consiglieri esecutivi di un autoveicolo aziendale per uso promiscuo e di una copertura assicurativa D&O ("*Directors & Officers Liability*") e per infortuni (obbligatoria per legge) quali *fringe benefit*.

### 1.4. L'assegnazione di *stock option*

Per quanto concerne l'assegnazione di *stock option*, in data 29 settembre 2014, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, all'unanimità dei presenti e con l'astensione di entrambi gli amministratori esecutivi, ha approvato l'offerta di opzioni, con efficacia 1° ottobre 2014, ai consiglieri esecutivi, ai seguenti termini, che costituiscono, ai sensi del regolamento del piano di *stock option*, il contenuto dell'Accordo di Assegnazione:

- numero di opzioni offerte in totale: 800.000 (400.000 per Marco Pescarmona e 400.000 per Alessandro Fracassi);
- prezzo d'esercizio: valore normale delle azioni alla data del 1° ottobre 2014;
- *vesting period*: di trentasei mesi e un successivo periodo di esercizio di ulteriori trentasei mesi;
- *vesting condition*: legata alla *performance* di Gruppo misurata dall'evoluzione di ricavi ed EBIT consolidati tra il 2013 ed il 2016:
  - ricavi ed EBIT in crescita (2016 vs 2013): *vesting* 100%;
  - uno dei due parametri in crescita, l'altro in calo: *vesting* 50%;

- ambedue i parametri in calo: *vesting* 0%;
- *lock up*: vincolo a mantenere il possesso di almeno il 25% delle azioni acquistate a seguito dell'esercizio fino a scadenza mandato (con la precisazione che tale vincolo potrà venir meno in casi di "forza maggiore", attualmente non prevedibili, che prevedano, ovvero consiglino, l'obbligo di vendita, quali OPA, acquisizioni totalitarie, etc..)
- eventuali condizioni individuali di rendimento: nessuna;
- altri requisiti: come da regolamento del piano di *stock option*.

In riferimento a quest'ultimo piano di *stock option*, si segnala che nel corso del 2020 i consiglieri esecutivi Marco Pescarmona ed Alessandro Fracassi hanno esercitato 142.000 opzioni ciascuno. Per informazioni dettagliate in merito alle date di esercizio, al prezzo di esercizio e al prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio si faccia riferimento alla Tabella 4 in allegato.

Per ogni altra informazione relativa a questo piano di *stock option*, si rimanda ai documenti informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito internet della Società nella sezione "Governance", "Altri documenti", "2014".

Relativamente al piano di *stock option* approvato dall'Assemblea in data 27 aprile 2017, il Consiglio di Amministrazione, in data 12 marzo 2018, su proposta del Comitato, e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, all'unanimità dei presenti e con l'astensione di entrambi gli amministratori esecutivi, ha approvato l'offerta di opzioni, con efficacia 12 marzo 2018, ai consiglieri esecutivi, ai seguenti termini, che costituiscono, ai sensi del regolamento del piano di *stock option*, il contenuto dell'Accordo di Assegnazione:

- numero di opzioni offerte in totale: 400.000 (200.000 per Marco Pescarmona e 200.000 per Alessandro Fracassi);
- prezzo d'esercizio: valore normale delle azioni alla data del 12 marzo 2018;
- *vesting period*: di trentasei mesi e un successivo periodo di esercizio di ulteriori trentasei mesi;
- *vesting condition*: legata alla *performance* di Gruppo misurata dall'evoluzione di ricavi ed EBIT consolidati tra il 2017 ed il 2020:
  - ricavi ed EBIT in crescita (2020 vs 2017): *vesting* 100%;
  - uno dei due parametri in crescita, l'altro in calo: *vesting* 50%;
  - ambedue i parametri in calo: *vesting* 0%;
- *lock up*: vincolo a mantenere il possesso di almeno il 25% delle azioni acquistate a seguito dell'esercizio fino a scadenza mandato (con la precisazione che tale vincolo potrà venir meno in casi di "forza maggiore", attualmente non prevedibili, che prevedano, ovvero consiglino, l'obbligo di vendita, quali OPA, acquisizioni totalitarie, etc.);
- eventuali condizioni individuali di rendimento: nessuna;
- altri requisiti: come da regolamento del piano di *stock option*.

Per ogni altra informazione relativa a questo piano di *stock option*, si rimanda ai documenti informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito internet della Società nella sezione "Governance", "Altri documenti", "2018".

---

Nel corso del 2020 non vi sono stati amministratori esecutivi che hanno cessato il loro incarico.

## 2. La retribuzione per il dirigente con responsabilità strategiche

Il modello di retribuzione applicato con riferimento all'esercizio 2020, per il dirigente con responsabilità strategiche Alessio Santarelli, è così composto:

- un compenso annuo lordo pari a Euro 200 migliaia, inclusivo di corrispettivo per patto di non concorrenza;
- una retribuzione variabile legata alla *performance* individuale, maturata all'approvazione dei risultati di bilancio di ciascun esercizio, sulla base dei seguenti parametri:
  - o valutazione qualitativa discrezionale della *performance* individuale, in base alla quale è previsto un bonus compreso tra Euro 0 e 150 migliaia, che risulta interamente maturato;
  - o valutazione quantitativa legata al margine diretto (calcolato come differenza tra ricavi e costi di *marketing*), in base alla quale è previsto un bonus compreso tra Euro 0 e 300 migliaia, che risulta interamente maturato, dato che è stata raggiunta la massima soglia obiettivo;
- l'assegnazione di n. 100.000 opzioni, nell'ambito del piano di *stock option* descritto nel paragrafo 5, alle seguenti condizioni:
  - o prezzo d'esercizio: valore normale delle azioni calcolato ai sensi art. 9 TUIR alla data di assunzione;
  - o *vesting period* di trentasei mesi e un successivo periodo di esercizio di ulteriori trentasei mesi;
  - o *vesting condition* legata alla performance delle società "Core Broking" misurata dall'evoluzione di ricavi ed EBIT consolidati:
    - ricavi ed EBIT in crescita (2021 vs. 2018): *vesting* 100%;
    - uno dei due parametri in crescita, l'altro in calo: *vesting* 50%;
    - ambedue i parametri in calo: *vesting* 0%;
  - o eventuali condizioni individuali di rendimento: nessuna;
  - o altri requisiti: come da regolamento del piano di *stock option*.

I compensi attribuiti per l'esercizio 2020 al dirigente con responsabilità strategiche per le cariche ricoperte quale amministratore di Società Operative sono stati interamente retrocessi all'Emittente.

## 3. La retribuzione per i membri del Collegio Sindacale

L'Assemblea dei Soci del 24 aprile 2018 ha deliberato di determinare la retribuzione dei sindaci come segue: Euro 23 migliaia annui al presidente del Collegio Sindacale, Euro 15 migliaia annui per ciascun sindaco effettivo e nessuna retribuzione per i sindaci supplenti. Si segnala che la composizione del Collegio Sindacale è la medesima, limitatamente ai sindaci effettivi Paolo Burlando e Francesca Masotti, anche per le seguenti Società Operative che hanno il collegio al proprio interno: MutuiOnline S.p.A., PrestitiOnline S.p.A., Money360.it S.p.A., Innovazione Finanziaria SIM S.p.A., Centro Istruttorie S.p.A., Centro Finanziamenti S.p.A e Quinservizi S.p.A.. Il collegio sindacale di 7Pixel S.r.l. e di Eagle & Wise Service S.r.l. presenta una composizione per la maggioranza dei

componenti diversa rispetto all'Emittente, con la sola presenza del sindaco effettivo Francesca Masotti, mentre il collegio sindacale di Agenzia Italia S.p.A. e di Gruppo Lercari S.r.l. presenta una composizione totalmente diversa rispetto all'Emittente. All'atto di nomina le assemblee delle Società Operative determinano il compenso dei sindaci per l'esecuzione del loro incarico.

Per l'esercizio 2020, il compenso attribuito ai membri del Collegio Sindacale è il seguente:

- per il presidente Stefano Gnocchi, è pari a Euro 23 migliaia (erogati dall'Emittente) per la carica ricoperta nell'Emittente;
- per il membro effettivo Francesca Masotti, è pari a Euro 15 migliaia (erogati dall'Emittente) per la carica ricoperta nell'Emittente e Euro 26 migliaia (erogati dalle Società Operative) per le cariche ricoperte nelle Società Operative sopra elencate;
- per il membro effettivo Paolo Burlando, è pari a Euro 15 migliaia (erogati dall'Emittente) per la carica ricoperta nell'Emittente e Euro 27 migliaia (erogati dalle Società Operative) per le cariche ricoperte nelle Società Operative sopra elencate, ad eccezione di 7Pixel S.r.l. e Eagle & Wise Service S.r.l.;
- per il presidente del collegio sindacale di 7Pixel S.r.l., Agenzia Italia S.p.A., Centro Istruttorie S.p.A., Quinservizi S.p.A. e Eagle & Wise Service S.r.l., Fausto Provenzano, è pari a Euro 23 migliaia (erogati dalle Società Operative) per la carica ricoperta in tali società;
- per il membro effettivo del collegio sindacale di Agenzia Italia S.p.A., MutuiOnline S.p.A., PrestitiOnline S.p.A., Money360.it S.p.A., Innovazione Finanziaria SIM S.p.A., Centro Finanziamenti S.p.A., 7Pixel S.r.l. e Eagle & Wise Service S.r.l., Filippo Colonna, è pari a Euro 25 migliaia (erogati dalle Società Operative) per la carica ricoperta in tali società;
- per il membro effettivo del collegio sindacale di Agenzia Italia S.p.A. Lino De Luca è pari a Euro 3 migliaia, erogato dalla società operativa per la carica ricoperta in tale società.

#### **4. Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto**

Non sono previste indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto oltre al trattamento di fine mandato liquidato con le modalità di cui all'articolo 2120 del codice civile con riferimento all'emolumento su base annua.

Per gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito dei piani di *stock option*, si rinvia ai documenti informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito Internet della Società nella sezione "Governance", "Altri documenti", anni "2018" e "2014".

I rapporti di lavoro subordinati degli amministratori esecutivi e del dirigente con responsabilità strategiche all'interno delle società del Gruppo sono regolati da contratti a tempo indeterminato ai sensi del CCNL Dirigenti del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.

#### **5. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche**

I compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento sono dettagliati nella Tabella 2 in allegato.

##### Compensi fissi

I compensi fissi comprendono:

- per ciascun amministratore esecutivo, gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2017 e del 28 maggio 2020, durante le quali è stato stabilito un compenso fisso pari a Euro 250 migliaia annui;
- per ciascun amministratore non esecutivo, sino al mese di maggio 2020 (compreso), un compenso fisso pari a Euro 12 migliaia, stabilito dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2017, e, a partire dal mese di giugno 2020 (compreso), un compenso fisso pari a Euro 15 migliaia annui, stabilito dall'Assemblea dei Soci del 28 maggio 2020;
- il compenso fisso del dirigente con responsabilità strategiche, pari a Euro 200 migliaia annui inclusivi di corrispettivo per patto di non concorrenza;
- gli emolumenti per i membri del Collegio Sindacale, così come dettagliati al precedente paragrafo 3 della presente sezione;
- le retribuzioni fisse come lavoratori dipendenti in qualità di dirigenti in società del Gruppo:
  - per Marco Pescarmona, un importo pari a Euro 82 migliaia annui, erogato dalla Società Operativa in cui è assunto; tale importo, unitamente all'emolumento per la carica di amministratore ricoperta nell'Emittente sopra indicato, determina una retribuzione fissa che eccede di Euro 7 migliaia quella prevista dal modello: tale importo è stato quindi trattenuto dalla retribuzione variabile spettante;
  - per Alessandro Fracassi, un importo pari a Euro 79 migliaia annui, erogato dall'Emittente, in cui è assunto; tale importo, unitamente all'emolumento per la carica di amministratore ricoperta nell'Emittente sopra indicato, determina una retribuzione fissa che eccede di Euro 4 migliaia quella prevista dal modello: tale importo è stato quindi trattenuto dalla retribuzione variabile spettante.

I compensi fissi corrisposti nell'esercizio di riferimento a Marco Pescarmona e Alessandro Fracassi sono ulteriormente dettagliati nella Tabella 3 in allegato.

Compensi per la partecipazione a comitati interni al Consiglio di Amministrazione

I compensi fissi per la partecipazione ai comitati, erogati direttamente dall'Emittente, sono così dettagliati:

- sino al mese di maggio 2020 (compreso), si considerano i compensi fissi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione dell'11 maggio 2017, in particolare:
  - o per Anna Maria Artoni, un compenso pari a Euro 5 migliaia annui in qualità di membro del Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie;
  - o per Chiara Burberi, un compenso pari a Euro 10 migliaia annui in qualità di presidente del Comitato Controllo e Rischi;
  - o per Matteo De Brabant, un compenso pari a Euro 7 migliaia annui in qualità di presidente del Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie, ed un compenso pari a Euro 1 migliaio in qualità di membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate
  - o per Klaus Gummerer, un compenso pari a Euro 1 migliaio annuo in qualità di membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, un compenso pari a Euro 5 migliaia in qualità di membro del Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie,

- ed un compenso pari a Euro 7 migliaia in qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi;
- per Valeria Lattuada, un compenso pari a Euro 2 migliaia annui in qualità di presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, e un compenso pari a Euro 2 migliaia annui in qualità di *lead independent director*;
  - per Marco Zampetti, un compenso pari a Euro 7 migliaia annui in qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi.
- a partire dal mese di giugno 2020 (compreso), si considerano i compensi fissi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione del 29 maggio 2020, in particolare:
- per Anna Maria Artoni, un compenso pari a Euro 7 migliaia annui in qualità di presidente del Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie, ed un compenso pari a Euro 1 migliaio in qualità di membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate;
  - per Chiara Burberi, un compenso pari a Euro 10 migliaia annui in qualità di presidente del Comitato Controllo e Rischi;
  - per Matteo De Brabant, un compenso pari a Euro 5 migliaia annui in qualità di membro del Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie;
  - per Giulia Bianchi Frangipane un compenso pari a Euro 7 migliaia in qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi;
  - per Klaus Gummerer, un compenso pari a Euro 1 migliaio annuo in qualità di membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, e un compenso pari a Euro 2 migliaia annui in qualità di *lead independent director*;
  - per Valeria Lattuada, un compenso pari a Euro 2 migliaia annui in qualità di presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, ed un compenso pari a Euro 5 migliaia annui in qualità di membro del Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie;
  - per Marco Zampetti, un compenso pari a Euro 7 migliaia annui in qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi.

#### Compensi per gli incarichi ricoperti dagli amministratori non esecutivi dell'Emittente nelle Società Operative

L'amministratore non esecutivo Marco Zampetti ricopre la carica di amministratore non esecutivo anche in alcune Società Operative. Per tali incarichi, per l'esercizio 2020, ha percepito i seguenti compensi, stabiliti dalle assemblee dei soci delle Società Operative di seguito indicate:

- Euro 10 migliaia annui da MutuiOnline S.p.A.;
- Euro 10 migliaia annui da PrestitiOnline S.p.A.;
- Euro 20 migliaia annui da Centro Finanziamenti S.p.A.;
- Euro 15 migliaia annui da Innovazione Finanziaria SIM S.p.A..

#### Bonus e altri incentivi

I compensi per bonus e altri incentivi per l'intero 2020 sono pari ad Euro 200 migliaia per ciascun amministratore esecutivo dell'Emittente, come dettagliato al precedente paragrafo 1.2 della presente sezione. Tali compensi sono erogati dalle Società Operative per gli incarichi come presidente e/o amministratore delegato ricoperti in dette società. Poiché la retribuzione fissa quale dirigente di Marco Pescarmona eccede di Euro 7 migliaia annui quella di riferimento prevista dal modello, il suo emolumento variabile per l'esercizio 2020 è rivisto in Euro 193 migliaia, mentre poiché la retribuzione fissa quale dirigente di Alessandro Fracassi eccede di Euro 4 migliaia annui quella di riferimento prevista dal modello, il suo emolumento variabile per l'esercizio 2020 è rivisto in Euro 196 migliaia.

I compensi per bonus e altri incentivi includono infine la retribuzione variabile erogata al dirigente con responsabilità strategiche Alessio Santarelli, pari ad Euro 450 migliaia, erogata dall'Emittente.

#### Partecipazione agli utili

Non sono previsti.

#### Benefici non monetari

Per quanto concerne i benefici non monetari, si segnala l'assegnazione ai due consiglieri esecutivi e al dirigente con responsabilità strategiche, di un autoveicolo aziendale per uso promiscuo e di una copertura assicurativa D&O (“*Directors & Officers Liability*”) e per infortuni (obbligatoria per legge) quali *fringe benefit*.

#### Altri compensi

Non sono previsti altri compensi per eventuali prestazioni fornite.

#### Fair value dei compensi equity

Per quanto riguarda il *fair value* dei compensi *equity*, si è tenuto conto dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimati secondo i principi contabili internazionali.

#### Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Le indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro maturate a fine esercizio sono così suddivise:

- per il trattamento di fine mandato di amministratore nelle società del Gruppo: Euro 79 migliaia per Marco Pescarmona, ed Euro 103 migliaia per Alessandro Fracassi;
- per il trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato in una società del Gruppo: Euro 23 migliaia per Marco Pescarmona, Euro 28 migliaia per Alessandro Fracassi ed Euro 21 migliaia per Alessio Santarelli.

### **6. *Stock option* assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Le *stock option* assegnate agli amministratori esecutivi dell'Emittente e al dirigente con responsabilità strategiche sono dettagliate nella Tabella 4 in allegato.

Si segnala che a ciascuna opzione corrisponde la sottoscrizione o l'acquisto di una azione dell'Emittente.

---

## **7. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

I piani di incentivazione monetari previsti per gli amministratori esecutivi dell'Emittente e per il dirigente con responsabilità strategiche sono dettagliati nella Tabella 5 in allegato.

Si segnala che il piano destinato agli amministratori esecutivi dell'Emittente Marco Pescarmona e Alessandro Fracassi è stato formulato dal Comitato durante la riunione dell'8 marzo 2018 ed è stato approvato, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, all'unanimità dei presenti e con l'astensione di entrambi gli amministratori esecutivi, dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2018. Tale piano, con i suoi progressivi perfezionamenti ed integrazioni, presenta la medesima impostazione, criteri e principi di fondo dei modelli utilizzati negli anni passati.

Si segnala infine che, nell'ambito del suddetto piano di *stock option*, nel corso del 2019 sono state riconosciute al dirigente con responsabilità strategiche n.100.000 opzioni, alle condizioni descritte al precedente paragrafo 2.

## **8. Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche**

Le partecipazioni detenute nel capitale dell'Emittente dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 sono dettagliate nella Tabella 6 in allegato.

Si segnala inoltre che Marco Pescarmona detiene indirettamente il 50% del capitale sociale di Alma Ventures S.A., attraverso Guderian S.p.A., e Alessandro Fracassi detiene indirettamente il 50% del capitale sociale di Alma Ventures S.A. attraverso Casper S.r.l. e che Alma Ventures S.A., al 31 dicembre 2020, detiene 12.841.070 azioni dell'Emittente, pari al 32,10% del capitale sociale, nessuna delle quali acquisita nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020.

## **9. Informazioni di confronto storiche**

La Tabella 7 in allegato riporta le informazioni storiche di confronto degli ultimi 5 esercizi relative ai compensi dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente Relazione sono fornite nominativamente, e ai risultati del Gruppo.

**Tabella 1 - Incarichi amministratori esecutivi nelle Società Operative al 31 dicembre 2020**

<b>Società</b>	<b>Alessandro Fracassi</b>	<b>Marco Pescarmona</b>
65 Plus S.r.l.	Amministratore	-
7Pixel S.r.l.	-	Presidente
Agenzia Italia S.p.A.	Amministratore Delegato	Amministratore
Centro Finanziamenti S.p.A.	Amministratore Delegato	-
Centro Istruttorie S.p.A.	Presidente	-
Centro Processi Assicurativi S.r.l.	Amministratore Delegato	-
CercAssicurazioni.it S.r.l.	-	Presidente
CESAM S.r.l.	Presidente	-
Eagle&Wise Service S.r.l.	Presidente	-
Eagle Agency S.r.l.	Amministratore Delegato	-
EuroServizi per i Notai S.r.l.	Amministratore Delegato	-
Finprom S.r.l.	-	-
Generale Fiduciaria S.p.A.	Amministratore	-
Generale Servizi Amministrativi S.r.l.	Amministratore Delegato	-
Gruppo Lercari S.r.l.	Vice Presidente	Amministratore
Innovazione Finanziaria SIM S.p.A.	Amministratore	Presidente
Klikkapromo S.p.A.	-	Presidente
Mikono S.r.l.	Presidente	Amministratore Delegato
MOL BPO S.r.l.	Amministratore Unico	-
Money360.it S.p.A.	-	Presidente
MutuiOnline S.p.A.	-	Presidente
PP&E S.r.l.	Amministratore Delegato	Presidente
PrestiPro S.r.l.	-	Presidente
PrestitiOnline S.p.A.	-	Presidente
Quinservizi S.p.A.	Presidente	-
Segugio.it S.r.l.	-	Presidente
Segugio Servizi S.r.l.	-	Amministratore Delegato
SOS Tariffe S.r.l.	-	Amministratore Delegato
SOS Broker S.r.l.	-	Presidente
SOS Dev S.r.l.	-	Presidente
SOS Consulting S.r.l.	-	Presidente
Zoorate S.r.l.	-	Amministratore

**Tabella 2: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Nominativo	Carica	Periodo		Scadenza della carica	Compensi fissi erogati dall'Emittente	Compensi fissi per ruoli di Dirigente erogati dalle Società Operative	Compensi fissi erogati dalle Società Operative	Compensi variabili non equity erogati dalle Società Operative			Benefici non monetari	Altri compensi	Fair value compensi equity	Totale	Proporzione tra compensi di natura fissa e variabile	Compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro		
		dal	al					C.C.R.	C.R.	C.O.P.C.							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili
Marco Pescarmona	Presidente CdA	01/01/20	31/12/20	Approvazione bilancio 2022	250	82	-	-	-	-	193	-	20	-	174	719	49% - 51%	102
Alessandro Fracassi	A. D.	01/01/20	31/12/20	Approvazione bilancio 2022	250	79	-	-	-	-	196	-	14	-	174	713	48% - 52%	131
Anna Maria Artoni	Amm. indipendente	01/01/20	31/12/20	Approvazione bilancio 2022	14	-	-	-	6	1	-	-	-	-	-	21	100% - 0%	-
Giulia Bianchi Frangipane	Amm. indipendente	28/05/20	31/12/20	Approvazione bilancio 2022	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	100% - 0%	-
Fausto Boni	Amm. non esecutivo	01/01/20	31/12/20	Approvazione bilancio 2022	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	100% - 0%	-
Chiara Burberi	Amm. indipendente	01/01/20	31/12/20	Approvazione bilancio 2022	14	-	-	10	-	-	-	-	-	-	-	24	100% - 0%	-
Matteo De Brabant	Amm. non esecutivo	01/01/20	31/12/20	Approvazione bilancio 2022	14	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	20	100% - 0%	-
Klaus Gummerer	Amm. indipendente	01/01/20	31/12/20	Approvazione bilancio 2022	14	-	-	3	2	1	-	-	-	-	-	20	100% - 0%	-
Valeria Lattuada	Amm. indipendente	01/01/20	31/12/20	Approvazione bilancio 2022	14	-	-	-	3	2	-	-	-	-	-	19	100% - 0%	-
Marco Zampetti	Amm. non esecutivo	01/01/20	31/12/20	Approvazione bilancio 2022	14	-	55	7	-	-	-	-	-	-	-	76	100% - 0%	-
Alessio Santarelli	Dirigente con resp.	01/01/20	31/12/20	n/a	200	-	-	-	-	-	450	-	16	-	107	773	28% - 72%	21
Stefano Gnocchi	Pres. Coll. Sindacale	01/01/20	31/12/20	Approvazione bilancio 2020	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	100% - 0%	-
Paolo Burlando	Sindaco effettivo	01/01/20	31/12/20	Approvazione bilancio 2020	15	-	27	-	-	-	-	-	-	-	-	42	100% - 0%	-
Francesca Masotti	Sindaco effettivo	01/01/20	31/12/20	Approvazione bilancio 2020	15	-	26	-	-	-	-	-	-	-	-	41	100% - 0%	-
Fausto Provenzano	Sindaco effettivo	01/01/20	31/12/20	Approvazione bilancio 2020	-	-	23	-	-	-	-	-	-	-	-	23	100% - 0%	-
Filippo Colonna	Sindaco effettivo	01/01/20	31/12/20	Approvazione bilancio 2020	-	-	25	-	-	-	-	-	-	-	-	25	100% - 0%	-
Lino De Luca	Sindaco effettivo	01/01/20	31/12/20	Approvazione bilancio 2020	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	3	100% - 0%	-
<b>Compensi erogati dall'Emittente</b>					<b>849</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>839</b>	<b>-</b>	<b>50</b>	<b>-</b>	<b>455</b>	<b>2.234</b>		<b>37</b>
<b>Compensi erogati dalle Società Operative</b>					<b>-</b>	<b>161</b>	<b>159</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>320</b>		<b>196</b>
<b>Totale</b>					<b>849</b>	<b>161</b>	<b>159</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>839</b>	<b>-</b>	<b>50</b>	<b>-</b>	<b>455</b>	<b>2.554</b>		<b>233</b>

*C.E.: Comitato Esecutivo*

*C.C.R.: Comitato Controllo e Rischi*

*C.R.: Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie*

*C.O.P.C.: Comitato per le Operazioni con Parti Correlate*

**Tabella 3: Dettaglio dei compensi monetari lordi complessivi spettanti agli amministratori esecutivi dell'Emittente nelle società del Gruppo**

*Dati in migliaia di Euro*

Marco Pescarmona	Emittente	Società Operative		Totale
	Emolumento per la carica di amministratore esecutivo in Gruppo MutuiOnline S.p.A.	Stipendi quale Dirigente in una società del Gruppo	Emolumento per le cariche di presidente e/o amministratore delegato nelle Società Operative	
Compenso fisso di Gruppo	250	82	-	332
Compenso variabile di Gruppo	-	-	193	193
<b>Totale per Marco Pescarmona</b>	<b>250</b>	<b>82</b>	<b>193</b>	<b>525</b>
Alessandro Fracassi	Emittente	Società Operative		Totale
	Emolumento per la carica di amministratore esecutivo in Gruppo MutuiOnline S.p.A.	Stipendi quale Dirigente in una società del Gruppo	Emolumento per le cariche di presidente e/o amministratore delegato nelle Società Operative	
Compenso fisso di Gruppo	250	79	-	329
Compenso variabile di Gruppo	-	-	196	196
<b>Totale per Alessandro Fracassi</b>	<b>250</b>	<b>79</b>	<b>196</b>	<b>525</b>
<b>TOTALE</b>	<b>500</b>	<b>161</b>	<b>389</b>	<b>1.050</b>

**Tabella 4: *Stock option* assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Nominativo	Carica	Piano (si indica la data di delibera assembleare)	Opzioni detenute all'inizio del 2020			Opzioni assegnate nel corso del 2020					Opzioni eseguite nel corso del 2020				N° opzioni scadute nel 2020	N° opzioni detenute alla fine del 2020	Fair value opzioni di competenza del 2020 (valore in migliaia di Euro)		
			N° opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio dal al	N° opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio dal al	Fair value complessivo alla data di assegnazione (valore in migliaia di Euro)	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Data di esercizio	N° opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio					
Marco Pescarmona	Presidente CdA	25/09/14	142.000	4,976	01/10/17	30/09/20	-	-	-	-	-	-	17/01/20	10.000	4,976	21,740	-	-	-
													23/01/20	25.000	4,976	21,530			
													17/04/20	30.000	4,976	15,000			
													29/05/20	27.000	4,976	17,900			
													16/07/20	25.000	4,976	19,400			
													03/08/20	25.000	4,976	20,300			
														142.000					
		27/04/17	200.000	13,642	12/03/21	11/03/24	-	-	-	-	-	-					200.000	174	
Alessandro Fracassi	A. D.	25/09/14	142.000	4,976	01/10/17	30/09/20	-	-	-	-	-	-	17/01/20	10.000	4,976	21,740	-	-	-
													23/01/20	25.000	4,976	21,530			
													16/07/20	50.000	4,976	19,400			
													03/08/20	57.000	4,976	20,300			
														142.000					
		27/04/17	200.000	13,642	12/03/21	11/03/24	-	-	-	-	-	-					200.000	174	
Alessio Santarelli	Dirigente con resp. strategiche	27/04/17	100.000	15,887	08/07/22	07/07/25	-	-	-	-	-	-					100.000	107	
<b>Compensi dall'Emittente</b>			25/09/14	284.000			-							284.000			-	-	-
			27/04/17	500.000			-							-			-	500.000	455
<b>Compensi dalle Società Operative</b>			25/09/14	-			-							-			-	-	-
			27/04/17				-										-	-	-
<b>Totale</b>				<b>784.000</b>			-							<b>284.000</b>			-	<b>500.000</b>	<b>455</b>

*A ciascuna opzione corrisponde la sottoscrizione o l'acquisto di una azione.*

**Tabella 5: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

*Dati in migliaia di Euro*

Nominativo	Carica	Data di formulazione del piano	Data di delibera del piano	Bonus del 2020			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
				Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora differiti	
Marco Pescarmona	Presidente CdA	08/03/2018	12/03/18	193	-	-	-	-	-	-
Alessandro Fracassi	A. D.	08/03/2018	12/03/18	196	-	-	-	-	-	-
Alessio Santarelli	Dirigente con responsabilità strategiche	08/03/2018	12/03/18	450	-	-	-	-	-	-
<b>Compensi erogati dall'Emittente</b>				450	-	-	-	-	-	-
<b>Compensi erogati dalle Società Operative</b>				389	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>839</b>	-	-	-	-	-	-

**Tabella 6 – Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Nome e cognome	Carica ricoperta	Azioni possedute al 31 dicembre 2019	Azioni acquisite	Azioni vendute	Azioni possedute al 31 dicembre 2020	Titolo del possesso	Modalità del possesso
Marco Pescarmona	Presidente del CdA	185.000	142.000	47.000	280.000	P	D / I *
Alessandro Fracassi	A. D.	194.480	142.000	76.538	259.942	P	D
Anna Maria Artoni	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Giulia Bianchi Frangipane	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Fausto Boni	Amministratore	249.952	-	-	249.952	P	D / I **
Chiara Burberi	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Matteo De Brabant	Amministratore	-	5.550	-	5.550	P	I
Klaus Gummerer	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Valeria Lattuada	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Marco Zampetti	Amministratore	15.000	-	-	15.000	P	D
Alessio Santarelli	Dirigente con responsabilità strategiche	-	3.000	-	3.000	P	D
Stefano Gnocchi	Pres. Collegio Sindacale	-	-	-	-	P	D
Paolo Burlando	Sindaco effettivo	7.000	-	-	7.000	P	D
Francesca Masotti	Sindaco effettivo	5.200	-	900	4.300	P	D

Legenda:

P: Proprietà

D: Possesso diretto

I: Possesso indiretto

\* Le azioni detenute direttamente sono pari a n. 93.158, le azioni detenute indirettamente, tramite Guderian S.p.A., sono pari a n. 186.842

\*\* Le azioni detenute direttamente sono pari a n. 133.952, le azioni detenute indirettamente, tramite Nomen Fiduciaria S.p.A., sono pari a n. 116.000.

**Tabella 7 – Informazioni di confronto per gli ultimi 5 esercizi relative ai compensi dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente Relazione sono fornite nominativamente, e ai risultati del Gruppo**

<i>(migliaia di Euro)</i>	2020	2019	2018	2017	2016	
<i>Risultati consolidati</i>						
Ricavi	259.386	219.935	185.123	152.795	138.069	
EBITDA	76.568	64.016	54.277	46.821	42.521	
Risultato operativo (EBIT)	63.095	50.772	46.098	39.742	35.244	
Risultato netto	130.682	40.645	34.354	27.522	24.815	
<i>Compensi corrisposti</i>						
Marco Pescarmona	Presidente CdA	719	719*	545	528	527
Alessandro Fracassi	A. D.	713	713*	539	528	527
Anna Maria Artoni	Amm. indipendente	21	17	17	16	13
Giulia Bianchi Frangipane	Amm. indipendente	13	-	-	-	-
Fausto Boni	Amm. non esecutivo	14	12	12	11	8
Chiara Burberi	Amm. indipendente	24	22	22	19	13
Matteo De Brabant	Amm. non esecutivo	20	20	20	18	13
Klaus Gummerer	Amm. indipendente	20	25	25	20	9
Valeria Lattuada	Amm. indipendente	19	14	14	14	9
Marco Zampetti	Amm. non esecutivo	76	65	65	64	54
Alessio Santarelli	Dirigente con resp. strategiche	773	264	-	-	-
Stefano Gnocchi	Pres. Coll. Sindacale	23	15	15	-	-
Paolo Burlando	Sindaco effettivo	42	42	42	29	34
Francesca Masotti	Sindaco effettivo	41	41	38	33	30
Fausto Provenzano	Sindaco effettivo	23	21	19	49	50
Filippo Colonna	Sindaco effettivo	25	25	15	-	-
Lino De Luca	Sindaco effettivo	3	3	3	-	-
<i>Remunerazione media dipendenti**</i>						
		27	25	23	23	22

\* a partire dal 2019, il fair value dei compensi equity deve essere incluso nel totale dei compensi corrisposti

\*\*calcolata come rapporto tra la voce "salari e stipendi" ed il numero medio di dipendenti dell'esercizio, pari a 1.944 dipendenti, inclusi 399 dipendenti operanti presso le sedi del Gruppo in Romania