



**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

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: 2022

Data di approvazione della Relazione: 27 marzo 2023

Data di pubblicazione della Relazione: 6 aprile 2023

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

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 *Corporate Governance* delle società quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Corporate Governance**”).

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 *Corporate Governance*, 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 2022, 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" e delle attività internazionali del Gruppo;
- i componenti del Collegio Sindacale 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. I compensi spettanti per tali incarichi sono deliberati dalle assemblee delle Società Operative. Tuttavia, tali importi sono considerati parte della retribuzione globale di Gruppo degli amministratori esecutivi e possono essere pertanto a seconda dei casi ricompresi all'interno della componente variabile della retribuzione di Gruppo, oppure riversati all'Emittente.

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.

Gli azionisti partecipanti all'assemblea del 28 aprile 2022, hanno espresso espresso con una maggioranza del 95,37% voto favorevole in merito all'approvazione della politica in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti degli organi di controllo.

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 per il Consiglio di Amministrazione e per i dirigenti con responsabilità strategiche, 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 alle componenti variabili della 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*.

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 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; il pagamento dell'importo complessivo del bonus annuale variabile, determinato a livello di Gruppo, viene effettuato dall'Emittente al netto dei compensi già eventualmente corrisposti agli amministratori esecutivi dalle Società Operative, qualora non retrocessi alla Società; le *stock option* sono invece concesse direttamente dall'Emittente; 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.

L'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2021 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 1.040 migliaia annui da distribuirsi fra i componenti del Consiglio di Amministrazione come segue:

- Euro 400 migliaia a ciascuno dei due amministratori esecutivi;
- Euro 30 migliaia a ciascuno degli otto amministratori non esecutivi.

Tali importi saranno applicabili fino ad eventuale diversa delibera assembleare.

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, rivisto a partire dall'esercizio 2023¹, 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*) pari per l'esercizio 2023 ad Euro 500 migliaia, 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 due parametri di valutazione, che nel contesto attuale sono ritenuti maggiormente determinanti e collegati alla creazione di valore per gli azionisti:

- i. EBITDA consolidato;
- ii. 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*	80%
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

Il contributo alla percentuale di successo per l'EBITDA è determinato in base alla seguente tabella. Le soglie ivi indicate sono mantenute riservate per ragioni competitive, ma contengono al loro interno l'importo di *budget* dell'EBITDA, e corrispondono ad un intervallo non superiore al 10% dell'importo di *budget* dell'EBITDA.

EBITDA effettivo	% di maturazione della componente EBITDA del bonus (80% del target bonus totale)
<= Soglia Minima	0%

¹ Deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2023, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie.

Tra Soglia Minima e Soglia Massima	interpolazione lineare tra 0% e 100%
>= Soglia Massima	100%

La componente variabile della remunerazione dei consiglieri esecutivi legata alla componente di Valutazione Qualitativa è determinata sulla base delle considerazioni espresse nel corso dell'esercizio dai consiglieri non esecutivi e raccolte dal Comitato 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 esprimono una valutazione su una scala da 1 a 5 per il lavoro svolto dai due consiglieri esecutivi (è 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.

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.

A partire dai bonus relativi ai risultati dell'esercizio 2022, su proposta del Comitato, il Consiglio ha deliberato di introdurre nei confronti degli amministratori esecutivi specifiche clausole contrattuali di *malus* e di *claw back* che prevedono, in presenza di specifici eventi avversi, la facoltà di non corrispondere i bonus maturati e di ottenere la restituzione dei bonus già corrisposti negli ultimi due anni, per una percentuale fino al 100% in funzione della gravità della casistica verificatasi.

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 27 aprile 2017 e e 29 aprile 2021. 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 assegnazioni di opzioni sono avvenute a partire dal 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 "2021".

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.

I piani prevedono 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.

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 individui 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 *Corporate Governance*.

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 era 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 avessero registrato una crescita nel periodo di riferimento (2020 vs 2017);
- maturazione del 50% nel caso in cui solo uno dei due parametri di riferimento avesse registrato una crescita;
- nessuna opzione maturata nel caso in cui entrambi i parametri avessero registrato un calo.

Sulla base dei risultati conseguiti, sono maturate il 100% delle opzioni assegnate ai sensi di detto piano.

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.

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".

Piano di stock option approvato dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2021

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 12 novembre 2021, su proposta del Comitato, riunitosi in pari data, e con parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato uno schema di assegnazione delle opzioni a favore dei consiglieri esecutivi.

Per la maturazione delle Opzioni assegnate agli Amministratori Esecutivi e al dirigente con responsabilità strategiche della Società è tenuta in considerazione l'evoluzione delle seguenti variabili chiave:

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

Per entrambe le voci di conto economico indicate sarà calcolata la variazione intervenuta raffrontando il valore registrato nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre dell'anno precedente la data assegnazione con il medesimo valore registrato nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre del terzo successivo.

In particolare, per le opzioni assegnate a Marco Pescarmona, Alessandro Fracassi e Alessio Santarelli, la maturazione delle stesse sarà subordinata alla realizzazione di una condizione di performance, secondo il seguente schema:

- maturazione del 100% delle opzioni assegnate nel caso in cui entrambi i parametri di riferimento abbiano registrato una crescita;
- 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.

Per quanto riguarda le opzioni assegnate a tutti i soggetti diversi da Marco Pescarmona, Alessandro Fracassi e Alessio Santarelli:

- è facoltà dell'organo delegato competente per l'assegnazione di introdurre selettivamente condizioni di *performance* legate ai risultati economici (ricavi, margini) ritenuti più rilevanti in funzione del ruolo organizzativo ricoperto da ogni singolo partecipante;
- è facoltà dell'organo delegato competente per l'assegnazione di stabilire che la maturazione delle opzioni assegnate ad ogni singolo partecipante siano subordinate a determinate condizioni di rendimento individuale.

Il piano prevede che le assegnazioni delle opzioni vengono fatte su base annuale, in linea generale entro il limite di 1/3 ogni anno. Il comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie, infatti ha raccomandato al Consiglio di Amministrazione che le attribuzioni delle opzioni siano diluite temporalmente lungo il triennio del piano, al fine di dare maggiore efficacia alla finalità di *retention* dello stesso.

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 novembre 2021, 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.

In data 14 novembre 2022 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del comitato remunerazioni riunitosi in data 11 novembre 2022, ha deliberato di approvare un'ulteriore assegnazione di opzioni ai consiglieri delegati Marco Pescarmona e Alessandro Fracassi, come segue:

- al consigliere Marco Pescarmona, numero 15.000 opzioni;
- al consigliere Alessandro Fracassi, numero 15.000 opzioni.

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", "2021" e "2022".

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. Pertanto, gli amministratori esecutivi maturano ogni anno accantonamenti per detto trattamento di fine mandato per un importo pari al 7,4% (100/13,5) di parte dei compensi agli stessi attribuiti quali amministratori dell'Emittente o delle Società Operative in base a quanto stabilito dalle rispettive assemblee dei soci. Tale trattamento di fine mandato ha caratteristiche *standard* di natura previdenziale (è un programma a benefici definiti che matura in ogni circostanza) e non di indennità di cessazione della carica in specifiche circostanze.

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", "2021" e "2022".

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 29 aprile 2021 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 1.040 migliaia lordi annui da distribuirsi fra i componenti del Consiglio di Amministrazione come segue:

- Euro 400 migliaia a ciascuno dei due amministratori esecutivi;
- Euro 30 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.

9. La politica retributiva per il dirigente con responsabilità strategiche

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

- compensi fissi annui lordi pari a Euro 300 migliaia², di cui Euro 250 migliaia quale retribuzione ed Euro 50 migliaia quale corrispettivo per patto di non concorrenza³;
- una retribuzione variabile⁴ legata alla *performance* individuale, maturata all'approvazione dei risultati di bilancio di ciascun esercizio, sulla base dei seguenti parametri:

² A partire dal 1° aprile 2023, mentre precedentemente l'importo era di Euro 250 migliaia.

³ Nell'esercizio 2023 è stato altresì corrisposto un importo *una tantum* pari ad Euro 80 migliaia quale corrispettivo per patto di non concorrenza.

⁴ A partire dai bonus relativi ai risultati dell'esercizio 2022, su proposta del Comitato, il Consiglio ha deliberato di introdurre nei confronti del dirigente con responsabilità strategiche specifiche clausole contrattuali di *malus* e di *claw back* che

- 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 all'EBITDA gestionale dell'area "*Core Broking*" e dei *business* internazionali, 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;

- l'assegnazione di n. 100.000 opzioni, nell'ambito del piano di *stock option* approvato dall'assemblea in data 27 aprile 2017, alle seguenti condizioni:
 - 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*;

- l'assegnazione di n. 10.000 opzioni per il 2021, e di n. 15.000 opzioni per il 2022 e per il 2023, nell'ambito del piano di *stock option* approvato dall'assemblea il 29 aprile 2021, alle seguenti condizioni:
 - prezzo d'esercizio: valore normale delle azioni calcolato ai sensi art. 9 TUIR alla data di assegnazione;
 - *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. Sarà calcolata la variazione intervenuta raffrontando il valore registrato nel

prevedono, in presenza di specifici eventi avversi, la facoltà di non corrispondere i bonus maturati e di ottenere la restituzione dei bonus già corrisposti negli ultimi due anni, per una percentuale fino al 100% in funzione della gravità della casistica verificatasi.

corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre dell'anno precedente la data assegnazione con il medesimo valore registrato nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre del terzo successivo:

- ricavi ed EBIT in crescita: 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.
- l'assegnazione di ulteriori n. 10.000 opzioni per il 2022, deliberata dal consiglio di amministrazione tenutosi in data 14 novembre 2022, su proposta del comitato remunerazione riunitosi in data 11 novembre 2022, nell'ambito del piano di *stock option* approvato dall'assemblea il 29 aprile 2021, alle seguenti condizioni:
- prezzo d'esercizio: valore normale delle azioni calcolato ai sensi art. 9 TUIR alla data di assegnazione;
 - *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. Sarà calcolata la variazione intervenuta raffrontando il valore registrato nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre dell'anno precedente la data assegnazione con il medesimo valore registrato nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre del terzo successivo:
 - ricavi ed EBIT in crescita: 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.

10. La politica retributiva per i membri del Collegio Sindacale

L'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2021 ha deliberato di determinare la retribuzione dei sindaci come segue: Euro 30 migliaia annui al presidente del Collegio Sindacale, Euro 20 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., 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., mentre i collegi sindacali di Agenzia Italia S.p.A. e di Gruppo Lercari S.r.l. presentano una composizione diversa rispetto all'Emittente.

All'atto di nomina le assemblee delle Società Operative determinano il compenso dei sindaci per l'esecuzione del loro incarico, considerando che, ai sensi della raccomandazione n. 7 del Codice di

Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che, con riferimento ai criteri quantitativi e qualitativi per la valutazione di indipendenza dei sindaci, la significatività della remunerazione annuale che il sindaco può ricevere dalle controllate dell'Emittente non deve essere superiore a tre volte rispetto quanto percepito dall'Emittente per lo stesso tipo di incarico e non superiore di quanto percepito dall'Emittente per attività diverse dalla carica.

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 2022, 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 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, entrambe erogate dall'Emittente; 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 29 aprile 2021 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 1.040 migliaia annui da distribuirsi fra i componenti del Consiglio di Amministrazione come segue:

- Euro 400 migliaia a ciascuno dei due amministratori esecutivi;

- Euro 30 migliaia a ciascuno degli otto 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 2022 è stato formulato dal Comitato durante la riunione del 30 marzo 2022 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 30 marzo 2022.

Il modello di retribuzione applicato con riferimento all'esercizio 2022, per ciascun consigliere esecutivo, è così composto:

- una retribuzione fissa così composta:
 - o un emolumento per la carica di amministratore esecutivo dell'Emittente, deliberato dall'Assemblea dei Soci dell'Emittente durante la seduta del 29 maggio 2021 come descritto al paragrafo 1.1 della presente Sezione; l'importo annuale di questo emolumento è pari a Euro 400 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 (Euro 81 migliaia per Marco Pescarmona ed Euro 78 migliaia per Alessandro Fracassi);
- una retribuzione variabile con un importo massimo individuale prestabilito (*bonus massimo erogabile*) di Euro 400 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 determinazione delle componenti della retribuzione variabile è avvenuta, per l'esercizio 2022, con le modalità di calcolo previste dalla politica di remunerazione applicabile a tale esercizio ed illustrata nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dall'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2022.

In particolare:

- la componente ricavi del bonus è risultata totalmente **non maturata** (40% del bonus massimo erogabile), in quanto i ricavi a consuntivo sono risultati inferiori al livello *target* (non comunicato per ragioni competitive);
- la componente EBITDA del bonus è risultata maturata su base individuale per un importo pari a Euro 56 migliaia, rispetto al massimale individuale pari a Euro 160 migliaia in quanto l'EBITDA a consuntivo è risultato inferiore al livello *target* (non comunicato per ragioni competitive) ma all'interno del *range* che prevedeva la maturazione parziale dello stesso. Tuttavia, sulla base di alcune considerazioni svolte dal Comitato per le Remunerazioni, che ha analizzato i risultati a consuntivo della gestione soffermando l'attenzione (i) sull'importo dei costi *one-off* legati alle operazioni straordinarie che hanno ridotto l'EBITDA a consuntivo che ragionevolmente deve essere normalizzato; (ii) sull'impatto di fattori esogeni esterni legati al mercato dei mutui, che ha registrato un sensibile imprevisto rallentamento durante l'ultima parte dell'esercizio; (iii) sulle numerose attività strategiche portate avanti nel corso del 2022, volte ad allargare il perimetro del Gruppo, terminate con le acquisizioni di Trebi Generalconsult S.r.l. nell'ultimo trimestre del 2022 e con le acquisizioni internazionali eseguite nel corso del mese di febbraio 2023, il Comitato per le Remunerazioni ha ritenuto di proporre

al Consiglio di Amministrazione che tutte queste considerazioni, anche quantitative, in modo ragionevole possano eccezionalmente condurre a ritenere forfettariamente maturata una quota di compenso variabile quantitativa, su base individuale, pari ad Euro 160 migliaia per l'esercizio 2022, ritenendo tale proposta raccomandabile ai fini del perseguimento degli interessi di lungo termine della Società;

- la componente basata su Valutazione Qualitativa del bonus è risultata totalmente maturata, in quanto la valutazione qualitativa è risultata pari a 4,61 su 5, superiore alla soglia di 4,2 fissata ai fini della piena maturazione del 20% del bonus massimo erogabile.

Alla luce di tali considerazioni, in data 8 marzo 2023, il Comitato, a seguito della delega ricevuta dal Consiglio di Amministrazione, ha confermato all'unanimità la maturazione per ciascun amministratore esecutivo per il 2022 della retribuzione variabile pari ad Euro 240 migliaia ciascuno (rispetto al massimale pari a Euro 400 migliaia). Tale decisione del Comitato è stata approvata dal Consiglio di amministrazione in data 15 marzo 2023, sentito il parere favorevole del collegio sindacale.

Per la determinazione degli importi effettivamente pagati dall'Emittente, sono stati sottratti i compensi (se non riversati all'Emittente) riconosciuti agli amministratori esecutivi per cariche nelle 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, in cui sono riportati gli importi spettanti al netto di quanto riversato all'Emittente (per l'esercizio 2022 tutti i compensi delle Società Operative sono stati riversati all'Emittente, pertanto l'importo netto è zero).

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*

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*.

In riferimento a quest'ultimo piano di *stock option*, si segnala che nel corso del 2022 non sono state esercitate opzioni da parte dei consiglieri esecutivi Marco Pescarmona ed Alessandro Fracassi. 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", "2018".

Relativamente al piano di *stock option* approvato dall'Assemblea in data 29 aprile 2021, il Consiglio di Amministrazione, in data 12 novembre 2021, 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 novembre 2021, 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: 150.000 (75.000 per Marco Pescarmona e 75.000 per Alessandro Fracassi), con tre assegnazioni annuali da 25.000 opzioni a ciascun amministratore esecutivo nel corso degli esercizi 2021, 2022 e 2023;
- prezzo d'esercizio: valore normale delle azioni alla data di assegnazione;
- *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. Sarà calcolata la variazione intervenuta raffrontando il valore registrato nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre dell'anno precedente la data assegnazione con il medesimo valore registrato nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre del terzo successivo:
 - ricavi ed EBIT in crescita: *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*.

Con riferimento a tale piano di *stock option*, in data 14 novembre 2022 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni riunitosi in data 11 novembre 2022, ha deliberato di approvare un'ulteriore assegnazione di n. 15.000 opzioni ai consiglieri delegati Marco Pescarmona e Alessandro Fracassi.

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”, “2021” e “2022”.

Nel corso del 2022 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 2022, per il dirigente con responsabilità strategiche Alessio Santarelli, è così composto:

- un compenso annuo lordo pari a Euro 250 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 100 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 400 migliaia, che risulta maturato per un importo pari a Euro 20 migliaia;
- l'assegnazione di n. 10.000 opzioni⁵ per il 2022, e di n. 15.000 opzioni per i successivi due anni, nell'ambito del piano di *stock option* approvato dall'assemblea il 29 aprile 2021, alle seguenti condizioni:
 - o prezzo d'esercizio: valore normale delle azioni calcolato ai sensi art. 9 TUIR alla data di assegnazione;
 - o *vesting period* di trentasei mesi e un successivo periodo di esercizio di ulteriori trentasei mesi;
 - o *vesting condition*: legata alla *performance* di Gruppo misurata dall'evoluzione di ricavi ed EBIT consolidati. Sarà calcolata la variazione intervenuta raffrontando il valore registrato nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre dell'anno precedente la data assegnazione con il medesimo valore registrato nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre del terzo successivo:
 - ricavi ed EBIT in crescita: 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;

⁵ Si precisa che tali assegnazioni si aggiungono alle n. 100.000 opzioni assegnate nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019

- o altri requisiti: come da regolamento del piano di *stock option*.

I compensi attribuiti per l'esercizio 2022 al dirigente con responsabilità strategiche per le cariche ricoperte quale amministratore di Società Operative sono stati interamente retrocessi all'Emittente.

Per l'anno 2022, la componente qualitativa risulta maturata al 100%. Di conseguenza la retribuzione variabile legata alla componente qualitativa ammonta ad Euro 100 migliaia.

In merito alla componente quantitativa, il margine diretto realizzato dalla Divisione Broking – *core* ha portato ad una maturazione di una retribuzione variabile pari ad Euro 20 migliaia.

Pertanto, il bonus complessivo maturato dal dirigente con responsabilità strategiche, Alessio Santarelli, è pari ad Euro 120 migliaia.

3. La retribuzione per i membri del Collegio Sindacale

L'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2021 ha deliberato di determinare la retribuzione dei sindaci come segue: Euro 30 migliaia annui al presidente del Collegio Sindacale, Euro 20 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., 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., mentre il collegio sindacale di Agenzia Italia S.p.A. e di Gruppo Lercari S.r.l. presentano una composizione 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 2022, il compenso attribuito ai membri del Collegio Sindacale è il seguente:

- per il presidente Stefano Gnocchi, è pari a Euro 30 migliaia (erogati dall'Emittente) per la carica ricoperta nell'Emittente;
- per il membro effettivo Francesca Masotti, è pari a Euro 20 migliaia (erogati dall'Emittente) per la carica ricoperta nell'Emittente e Euro 18 migliaia (erogati dalle Società Operative) per le cariche ricoperte nelle Società Operative sopra elencate;
- per il membro effettivo Paolo Burlando, è pari a Euro 20 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 presidente del collegio sindacale di Agenzia Italia S.p.A. e Centro Istruttorie S.p.A., Fausto Provenzano, è pari a Euro 15 migliaia (erogati dalle Società Operative) per la carica ricoperta in tali società;
- per il membro effettivo del collegio sindacale di Innovazione Finanziaria SIM S.p.A., Centro Finanziamenti S.p.A. e Centro Istruttorie S.p.A., Marcello Del Prete, è pari a Euro 17 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., Money360.it S.p.A., Filippo Colonna, è pari a Euro 6 migliaia (erogati dalle Società Operative) per la carica ricoperta in tali società;
- per il membro effettivo del collegio sindacale di Gruppo Lercari S.r.l., Luca Andrea Cidda, è pari a Euro 4 migliaia, erogato dalla società operativa per la carica ricoperta in tale società;

- per il membro effettivo del collegio sindacale di Agenzia Italia S.p.A., Vittorio Da Ros, 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.

Pertanto, gli amministratori esecutivi maturano ogni anno accantonamenti per detto trattamento di fine mandato per un importo pari al 7,4% (100/13,5) di parte dei compensi agli stessi attribuiti quali amministratori dell'Emittente o delle Società Operative in base a quanto stabilito dalle rispettive assemblee dei soci. Tale trattamento di fine mandato ha caratteristiche *standard* di natura previdenziale (è un programma a benefici definiti che matura in ogni circostanza) e non di indennità di cessazione della carica in specifiche circostanze.

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 "2021".

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 29 aprile 2021, durante le quali è stato stabilito un compenso fisso pari a Euro 400 migliaia annui;
- per ciascun amministratore non esecutivo, un compenso fisso pari a Euro 30 migliaia, stabilito dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2021;
- il compenso fisso del dirigente con responsabilità strategiche, pari a Euro 250 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 81 migliaia annui, erogato dalla Società Operativa in cui è assunto;
 - per Alessandro Fracassi, un importo pari a Euro 78 migliaia annui, erogato dall'Emittente, in cui è assunto.

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:

- 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 migliaia 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 migliaia annui 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 2022, ha percepito i seguenti compensi, stabiliti dalle assemblee dei soci delle Società Operative di seguito indicate:

- Euro 20 migliaia annui da MutuiOnline 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 2022 sono pari ad Euro 240 migliaia per ciascun amministratore esecutivo dell'Emittente, come dettagliato al precedente paragrafo 1.2 della presente sezione. Tali compensi sono stati erogati dall'Emittente.

I compensi per bonus e altri incentivi includono infine la retribuzione variabile erogata al dirigente con responsabilità strategiche Alessio Santarelli, pari ad Euro 200 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 (passività per programmi previdenziali a benefici definiti) a fine esercizio sono così suddivise:

- per il trattamento di fine mandato di amministratore nelle società del Gruppo: Euro 156 migliaia per Marco Pescarmona (accantonamento dell'esercizio pari ad Euro 56 migliaia), ed Euro 187 migliaia per Alessandro Fracassi (accantonamento dell'esercizio pari ad Euro 61 migliaia);
- per il trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato in una società del Gruppo: Euro 38 migliaia per Marco Pescarmona (accantonamento dell'esercizio pari ad Euro 8 migliaia), ed Euro 44 migliaia per Alessandro Fracassi (accantonamento dell'esercizio pari ad Euro 9 migliaia).

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 e al dirigente con responsabilità strategiche è stato formulato dal Comitato durante la riunione del 30 marzo 2022 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 30 marzo 2022. Tale piano, con i suoi progressivi perfezionamenti ed

integrazioni, presentano la medesima impostazione, criteri e principi di fondo dei modelli utilizzati negli anni passati.

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 2022 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 2022, detiene 12.847.842 azioni dell'Emittente, pari al 32,12% del capitale sociale, delle quali 6.772 acquistate nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022.

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 2022

Società	Alessandro Fracassi	Marco Pescarmona
65 Plus S.r.l.	Amministratore	-
7Pixel S.r.l.	-	Presidente
Above Comparison S.r.l.	-	Amministratore Unico
Agenzia Italia S.p.A.	Amministratore Delegato	-
Centro Finanziamenti S.p.A.	Amministratore Delegato	-
Centro Istruttorie S.p.A.	Presidente	-
CercAssicurazioni.it S.r.l.	-	-
CESAM S.r.l.	Presidente	-
Eagle&Wise Service S.r.l.	Presidente	-
Eagle Agency S.r.l.	Amministratore Delegato	-
Europa Centro Servizi S.r.l.	Presidente	-
EuroServizi per i Notai S.r.l.	Amministratore Delegato	-
Finprom S.r.l.	-	-
Gruppo Lercari S.r.l.	Vice Presidente	Amministratore
Innovazione Finanziaria SIM S.p.A.	Amministratore	Presidente
Klikkapromo S.p.A.	-	Presidente
Luna Service S.r.l.	Presidente	-
MOL BPO S.r.l.	Amministratore Unico	-
Money360.it S.p.A.	-	-
MutuiOnline S.p.A.	-	-
PP&E S.r.l.	Amministratore Delegato	Presidente
Quinservizi S.p.A.	Presidente	-
Segugio.it S.r.l.	-	-
SOS Tariffe S.r.l.	-	-
Trebi Generalconsult S.r.l.	Amministratore	-
Zoorate S.r.l.	-	Presidente

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

Dati in migliaia di Euro

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
Marco Pescarmona	Presidente CdA	01/01/22	31/12/22	Approvazione bilancio 2022	400	81	-	-	-	240	-	30	-	119	870	59% - 41%	192
Alessandro Fracassi	A. D.	01/01/22	31/12/22	Approvazione bilancio 2022	400	78	-	-	-	240	-	14	-	119	851	58% - 42%	228
Anna Maria Artoni	Amm. indipendente	01/01/22	31/12/22	Approvazione bilancio 2022	30	-	-	-	7	1	-	-	-	-	38	100% - 0%	-
Giulia Bianchi Frangipane	Amm. indipendente	01/01/22	31/12/22	Approvazione bilancio 2022	30	-	-	-	7	-	-	-	-	-	37	100% - 0%	-
Fausto Boni	Amm. non esecutivo	01/01/22	31/12/22	Approvazione bilancio 2022	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	100% - 0%	-
Chiara Burberi	Amm. indipendente	01/01/22	31/12/22	Approvazione bilancio 2022	30	-	-	-	10	-	-	-	-	-	40	100% - 0%	-
Matteo De Brabant	Amm. non esecutivo	01/01/22	31/12/22	Approvazione bilancio 2022	30	-	-	-	5	-	-	-	-	-	35	100% - 0%	-
Klaus Gummerer	Amm. indipendente	01/01/22	31/12/22	Approvazione bilancio 2022	30	-	-	-	-	1	-	-	-	-	31	100% - 0%	-
Valeria Lattuada	Amm. indipendente	01/01/22	31/12/22	Approvazione bilancio 2022	30	-	-	-	5	2	-	-	-	-	37	100% - 0%	-
Marco Zampetti	Amm. non esecutivo	01/01/22	31/12/22	Approvazione bilancio 2022	30	-	-	-	7	-	-	-	-	-	92	100% - 0%	-
Alessio Santarelli	Dirigente con resp. strategiche	01/01/22	31/12/22	n/a	250	-	-	-	-	-	-	16	-	111	497	54% - 46%	51
Stefano Gnocchi	Pres. Coll. Sindacale	01/01/22	31/12/22	Approvazione bilancio 2022	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	100% - 0%	-
Paolo Burlando	Sindaco effettivo	01/01/22	31/12/22	Approvazione bilancio 2023	20	-	-	-	26	-	-	-	-	-	46	100% - 0%	-
Francesca Masotti	Sindaco effettivo	01/01/22	31/12/22	Approvazione bilancio 2023	20	-	-	-	18	-	-	-	-	-	38	100% - 0%	-
Fausto Provenzano	Sindaco effettivo	01/01/22	31/12/22	Approvazione bilancio 2023	-	-	-	-	15	-	-	-	-	-	15	100% - 0%	-
Marcello Del Prete	Sindaco effettivo	01/01/22	31/12/22	Approvazione bilancio 2023	-	-	-	-	17	-	-	-	-	-	17	100% - 0%	-
Filippo Colonna	Sindaco effettivo	01/01/22	31/12/22	Approvazione bilancio 2023	-	-	-	-	6	-	-	-	-	-	6	100% - 0%	-
Luca Andrea Cidda	Sindaco effettivo	01/01/22	31/12/22	Approvazione bilancio 2023	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	4	100% - 0%	-
Vittorio Da Ros	Sindaco effettivo	01/01/22	31/12/22	Approvazione bilancio 2023	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	3	100% - 0%	-
Compensi erogati dall'Emittente					1.360	-	-	24	17	4	600	-	30	-	349	2.384	279
Compensi erogati dalle Società Operative					-	159	144	-	-	-	-	-	30	-	-	333	192
Totale					1.360	159	144	24	17	4	600	-	60	-	349	2.717	471

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	400	81	-	481
Compenso variabile di Gruppo	240	-	-	240
Totale per Marco Pescarmona	640	81	-	721
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	400	78	-	478
Compenso variabile di Gruppo	240	-	-	240
Totale per Alessandro Fracassi	640	78	-	718
TOTALE	1.280	159	-	1.439

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 2022				Opzioni assegnate nel corso del 2022						Opzioni esercitate nel corso del 2022			N° opzioni scadute nel 2022	N° opzioni detenute alla fine del 2022	Fair value opzioni di competenza del 2022 (valore in migliaia di Euro)	
			N° opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio		N° opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio		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
					dal	al			dal	al									
Marco Pescarmona	Presidente CdA	27/04/17	160.000	13,642	12/03/21	11/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
							25.000	30,316	12/05/25	11/05/28	183	28,738	-	-	-	-	-	-	-
		29/04/21	25.000	44,379	15/11/24	14/11/27	15.000	23,031	14/11/25	13/11/28	139	27,154	40.000	-	-	65.000	119		
Alessandro Fracassi	A. D.	27/04/17	160.000	13,642	12/03/21	11/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
							25.000	30,316	12/05/25	11/05/28	183	28,738	-	-	-	-	-	-	-
		29/04/21	25.000	44,379	15/11/24	14/11/27	15.000	23,031	14/11/25	13/11/28	139	27,154	40.000	-	-	65.000	119		
Alessio Santarelli	Dirigente con resp. strategiche	27/04/17	100.000	15,887	08/07/22	07/07/25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.000	54	
							15.000	30,316	12/05/25	11/05/28	27	28,738	-	-	-	-	-	-	-
		29/04/21	10.000	44,379	15/11/24	14/11/27	10.000	23,031	14/11/25	13/11/28	13	27,154	25.000	-	-	35.000	57		
Compensi dall'Emittente			27/04/17	420.000												-	420.000	54	
			29/04/21	60.000												-	165.000	295	
Compensi dalle Società Operative			27/04/17	-												-	-	-	
			29/04/21	-												-	-	-	
Totale			480.000												-	585.000	349		

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 2022			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
				Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora differiti	
Marco Pescarmona	Presidente CdA	30/03/2022	30/03/2022	240	-	-	-	-	-	-
Alessandro Fracassi	A. D.	30/03/2022	30/03/2022	240	-	-	-	-	-	-
Alessio Santarelli	Dirigente con responsabilità strategiche	30/03/2022	30/03/2022	120	-	-	-	-	-	-
Compensi erogati dall'Emittente				600	-	-	-	-	-	-
Compensi erogati dalle Società Operative				-	-	-	-	-	-	-
Totale				600	-	-	-	-	-	-

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 2021	Azioni acquisite	Azioni vendute	Azioni possedute al 31 dicembre 2022	Titolo del possesso	Modalità del possesso
Marco Pescarmona	Presidente del CdA	300.000	-	-	300.000	P	D / I *
Alessandro Fracassi	A. D.	257.965	-	-	257.965	P	D
Anna Maria Artoni	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Giulia Bianchi Frangipane	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Fausto Boni	Amministratore	249.952	12.774	-	262.726	P	D / I **
Chiara Burberi	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Matteo De Brabant	Amministratore	17.550	15.800	-	33.350	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	4.670	400	-	5.070	P	D

Legenda:

P: Proprietà

D: Possesso diretto

I: Possesso indiretto

* Le azioni detenute direttamente sono pari a n. 113.158, 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. 128.774.

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>	2022	2021	2020	2019	2018	
<i><u>Risultati consolidati</u></i>						
Ricavi	310.770	313.464	259.386	219.935	185.123	
EBITDA	88.568	92.552	76.568	64.016	54.277	
Risultato operativo (EBIT)	66.542	68.964	63.095	50.772	46.098	
Risultato netto	47.529	17.839	130.682	40.645	34.354	
<i><u>Compensi corrisposti</u></i>						
Marco Pescarmona	Presidente CdA	870	954	719	719	545
Alessandro Fracassi	A. D.	851	921	713	713	539
Anna Maria Artoni	Amm. indipendente	38	38	21	17	17
Giulia Bianchi Frangipane	Amm. indipendente	37	37	13	-	-
Fausto Boni	Amm. non esecutivo	30	30	14	12	12
Chiara Burberi	Amm. indipendente	40	40	24	22	22
Matteo De Brabant	Amm. non esecutivo	35	35	20	20	20
Klaus Gummerer	Amm. indipendente	31	31	20	25	25
Valeria Lattuada	Amm. indipendente	37	37	19	14	14
Marco Zampetti	Amm. non esecutivo	92	92	76	65	65
Alessio Santarelli	Dirigente con resp. strategiche	497	718	497	264	-
Stefano Gnocchi	Pres. Coll. Sindacale	30	30	23	15	15
Paolo Burlando	Sindaco effettivo	46	47	42	42	42
Francesca Masotti	Sindaco effettivo	38	39	41	41	38
Fausto Provenzano	Sindaco effettivo	15	15	23	21	19
Marcello Del Prete	Sindaco effettivo	17	17	-	-	-
Filippo Colonna	Sindaco effettivo	6	7	25	25	15
Luca Andrea Cidda	Sindaco effettivo	4	4	-	-	-
Vittorio Da Ros	Sindaco effettivo	3	3	-	-	-
<i><u>Remunerazione media dipendenti*</u></i>	26	26	27	25	23	

*calcolata come rapporto tra la voce "salari e stipendi" ed il numero medio di dipendenti dell'esercizio, pari a 2.555 dipendenti, inclusi 531 dipendenti operanti presso le sedi del Gruppo in Romania