



**REPLY
RELAZIONE SULLA
POLITICA IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE E SUI
COMPENSI CORRISPOSTI
2019**

REPLY
RELAZIONE SULLA
POLITICA IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE E SUI
COMPENSI CORRISPOSTI
2019

1. INTRODUZIONE

Il presente documento («Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti», la “Relazione”) è stato fatto proprio ed approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2020 ai sensi dell’articolo 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998 (di seguito “Tuf”) e dell’art. 6 del Codice di Autodisciplina, nella versione di luglio 2018 approvata dal Comitato per la Corporate Governance, istituito presso Borsa Italiana S.p.A.

Il presente documento è stato redatto in conformità al vigente Allegato 3A Schema 7-bis contenuto nel Regolamento Emittenti n. 11971/1999 e nel rispetto delle vigenti disposizioni dell’art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998 di seguito elencate:

- Applicazione della politica di remunerazione anche agli organi di controllo (art. 123-ter, comma 3, lett. a));
- Declinazione delle circostanze eccezionali che consentono di derogare alla politica di remunerazione da ultimo approvata dai soci (art. 123-ter, comma 3-bis);
- Voto vincolante sulla Politica di Remunerazione (art. 123-ter, comma 3-ter);
- Voto non vincolante sulla sezione dei compensi corrisposti (art. 123-ter, comma 3-ter, comma 6);
- Verifica da parte del soggetto incaricato della revisione legale dell’avvenuta presentazione della seconda sezione della relazione (art. 123-ter, comma 8-bis).

La Relazione descrive la Politica in materia di Remunerazione adottata da Reply S.p.A. (di seguito “Reply”) con riferimento ai compensi (i) dei componenti degli Organi di Amministrazione ed in particolare degli Amministratori Esecutivi e degli Amministratori investiti di particolari cariche, (ii) dei Dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del Codice Civile, (iii) dei componenti dell’Organo di Controllo.

2. SEZIONE PRIMA

2.1. PROCESSO PER LA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE ED ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

I principali Soggetti/Organi coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica in materia di Remunerazione sono:

- l'Assemblea degli Azionisti;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato per la Remunerazione;
- gli Amministratori Esecutivi;
- il Collegio Sindacale.

Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del comitato esecutivo, se nominato, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.; essa può altresì determinare, ai sensi di Statuto, un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori. Tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società;
- ai sensi di Statuto, determina la quantificazione della partecipazione agli utili della Società, correlata al Margine Operativo Lordo Consolidato, spettante agli amministratori investiti di particolari cariche;
- delibera, con voto vincolante, con la cadenza almeno triennale, pari alla durata della stessa, o in occasione di modifiche della politica, sulla Prima sezione della Politica in materia di remunerazione della Società, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- esprime un proprio parere consultivo, non vincolante, sulla Seconda sezione della Politica in materia di remunerazione della Società;
- è informata sull'attuazione della Politica in materia di remunerazione;
- 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.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione. Un componente del Comitato deve possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive; la valutazione delle competenze del soggetto viene fatta dal Consiglio al momento della nomina;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile, degli organi di controllo. La Politica in materia di Remunerazione stabilisce le linee guida che tutti gli organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo ed in particolare degli Amministratori Esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche, nonché dei membri del Collegio Sindacale. Tali linee guida sono illustrate nel presente documento;
- approva la Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione da sottoporre, con le scadenze richieste dalla durata della politica medesima e comunque almeno ogni tre anni o in caso di modifiche alla politica medesima, all'Assemblea degli Azionisti;
- su proposta o previo parere del Comitato per la Remunerazione, determina, in conformità alle linee guida stabilite dalla Politica in materia di remunerazione e, in ogni caso, previo parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche; predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-bis Tuf;
- attua i Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari su delega dell'Assemblea degli Azionisti.

Considerata l'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione e la partecipazione alla compagine sociale di riferimento di Reply S.p.A. di diversi suoi membri, non sono attualmente previsti piani di successione che regolino la sostituzione di un Amministratore o di un Dirigente con responsabilità strategiche o altro soggetto cessato. In particolare, per quanto riguarda la sostituzione degli Amministratori, essa avviene per cooptazione ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile, a seguito di una selezione condivisa in seno al Consiglio di Amministrazione.

Per quanto attiene la sostituzione di Dirigenti con responsabilità strategiche, essa è eseguita in funzione di una selezione operata da parte del *top management* della Società.

Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione:

- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di performance che consentano il calcolo della componente variabile della loro retribuzione;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione sull'adozione della Politica in materia di Remunerazione;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione degli eventuali Piani di Compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica in materia di Remunerazione, e si avvale delle informazioni fornite dagli Amministratori Esecutivi qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- formula al Consiglio di Amministrazione qualsiasi proposta in materia di remunerazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando l'effettivo raggiungimento dei target di performance;
- riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, è raccomandata la presenza del Presidente del Comitato per la Remunerazione o di altro componente del Comitato all'Assemblea annuale degli azionisti;
- qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive; gli esperti devono essere indipendenti e, pertanto, a titolo esemplificativo, non devono esercitare attività rilevante a favore del dipartimento per le risorse umane di Reply, degli azionisti di controllo di Reply o di Amministratori o Dirigenti con responsabilità strategiche della Società. L'indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato per la Remunerazione prima del conferimento del relativo incarico.

Gli attuali componenti del Comitato per la Remunerazione di Reply S.p.A. sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 24 aprile 2018. Alla data di approvazione della presente Relazione il Comitato per la Remunerazione risulta così composto:

- Fausto Forti, Presidente del Comitato, Amministratore Indipendente e Lead Independent Director;

- Secondina Giulia Ravera, Amministratore Indipendente;
- Francesco Umile Chiappetta, Amministratore Indipendente.

Il Presidente del Comitato per la Remunerazione ha maturato un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive in considerazione della sua esperienza professionale in imprese di significativa dimensione.

Nel 2019 il Comitato per la Remunerazione si è avvalso del supporto della struttura Reply in materia di politiche retributive ai fini della predisposizione della Politica in materia di Remunerazione.

Per ulteriori informazioni sul funzionamento e sulle attività svolte dal Comitato per la Remunerazione nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio 2019.

Amministratori Esecutivi

Gli Amministratori Esecutivi:

- forniscono al Comitato per la Remunerazione ogni informazione utile affinché questi possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica in materia di Remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- determinano la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità strategiche in conformità alle linee guida stabilite dalla Politica in materia di Remunerazione.

Collegio Sindacale

In materia di remunerazione il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente; in particolare, il Collegio esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte con la Politica in materia di Remunerazione.

2.2. PRINCIPI

La Politica in materia di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche per il 2020 ha subito un'evoluzione rispetto a quella del 2019, alla luce delle valutazioni formulate dal Comitato per la Remunerazione e delle proposte sottoposte al Consiglio di Amministrazione nella riunione del 13 marzo 2020.

A tal riguardo, si segnala che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 13 marzo 2020 ha ritenuto opportuno rivedere, in ottica evolutiva, la Politica in materia di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche adottata dalla Società, confermando l'impostazione attuale della componente variabile di breve termine ma modificando quella della componente variabile di medio lungo termine della remunerazione, introducendo nuovi parametri, obiettivi, limiti massimi e meccanismi di "Claw back".

La Politica in materia di Remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2020 riguarda il periodo triennale 2020-2022 e conseguentemente ha determinato la revoca del previgente piano triennale (2018-2020) di remunerazione

La Politica in materia di Remunerazione è orientata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società. La Politica è, altresì, strumentale all'allineamento degli interessi del management con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore nel medio-lungo periodo, introducendo un forte legame tra retribuzione e performance sia dell'intera società sia individuali.

La Politica in materia di Remunerazione riflette e tiene conto delle specificità del modello di business che ha adottato Reply.

Reply opera sui vari mercati attraverso una rete di aziende altamente specializzate in Processi, Applicazioni e Tecnologie. La crescita della rete avviene sia in modo organico, anche attraverso la costituzione di nuove startup, sia attraverso acquisizioni di partecipazioni di controllo in realtà, generalmente, non trasformativa per Reply, sempre con la missione di divenire centri di eccellenza nel proprio ambito operativo e crescere sia operativamente che dimensionalmente.

Tale modello ha consentito:

- di garantire un forte coinvolgimento del management nella gestione ai vari livelli dell'organizzazione e societari;
- di sviluppare le dimensioni del Gruppo, in parte per linee interne ed in parte per linee esterne;
- di conseguire, costantemente e con un trend crescente, ottime performance in termini di fatturato e di EBITDA.

In ragione del carattere distintivo del modello di business di Reply, la Politica di Remunerazione di Reply ha sempre individuato quale indicatore di performance prevalente l'EBITDA sia per il breve sia per il medio-lungo termine. Alla luce delle attività di assessment e benchmarking richieste dal Comitato per la Remunerazione, si è ritenuto:

- di introdurre, oltre all'EBITDA, ulteriori indicatori di performance cui correlare la componente variabile di medio/lungo termine della remunerazione;
- di prevedere un periodo di differimento della corresponsione delle componenti variabili della remunerazione rispetto al momento della maturazione della remunerazione, con particolare riferimento alla componente variabile di medio/lungo termine;
- di prevedere l'applicazione di meccanismi di "*Claw back*", per cui, fatta salva l'esperibilità di ogni altra azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società, sarà possibile per Reply richiedere la restituzione (in tutto o in parte), entro tre anni dalla loro erogazione, di incentivi corrisposti ai soggetti che, con dolo o colpa grave, si siano resi responsabili dei (o abbiano concorso nei) fatti, come di seguito indicati, relativi a indicatori economico/finanziari inclusi nella Relazione Finanziaria Annuale adottati come parametri per la determinazione dei premi variabili dei suddetti piani di incentivazione: (i) comprovati e significativi errori che determinino una non conformità ai principi contabili che Reply dichiara di applicare, ovvero (ii) accertati comportamenti fraudolenti volti a ottenere una specifica rappresentazione della situazione patrimoniale-finanziaria, del risultato economico o dei flussi finanziari di Reply, ovvero (iii) violazioni di leggi e regolamentazioni, del Codice Etico o delle policy aziendali.

2.3. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

Con riferimento all'esercizio sociale 2019 la carica di Amministratore è stata ricoperta da:

Mario Rizzante	Presidente e Amministratore Delegato
Tatiana Rizzante	Amministratore Delegato
Claudio Bombonato	Amministratore Esecutivo
Daniele Angelucci	Amministratore Esecutivo
Filippo Rizzante	Amministratore Esecutivo
Elena Maria Previtiera	Amministratore Esecutivo
Fausto Forti	Amministratore non Esecutivo, Consigliere indipendente e Lead Independent Director
Secondina Giulia Ravera	Amministratore non Esecutivo, Consigliere indipendente
Francesco Umile Chiappetta	Amministratore non Esecutivo, Consigliere indipendente

Il compenso attribuito ai componenti del Consiglio di Amministrazione non Esecutivi, per la loro carica di Consiglieri per l'esercizio sociale 2019, è così definito:

- Euro 30.000 in ragione d'anno per ciascun Consigliere di Amministrazione, come da delibera assembleare del 23 aprile 2018.

Il compenso attribuito ai componenti del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio sociale 2019 quali membri dell'Organismo di Vigilanza – nel caso di specie il Sig. Fausto Forti - è così definito:

- Euro 1.000 quale gettone di presenza per ogni partecipazione alle riunioni dell'Organismo.

Non era prevista l'attribuzione di un compenso specifico in relazione all'attività di partecipazione a Comitati endo-consiliari o allo svolgimento di particolari incarichi non associati a deleghe operative.

Per gli Amministratori non Esecutivi non è prevista una componente variabile del compenso legata ai risultati economici conseguiti dall'emittente.

È vigente una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi di amministrazione (oltre a Direttori Generali, ove nominati ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche) nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne i soggetti beneficiari e la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi di dolo.

Il Consiglio di Amministrazione, seguendo le indicazioni del Presidente del Comitato per la Corporate Governance nella sua lettera di fine 2019 e alla luce della competenza, della professionalità e dell'impegno richiesto agli amministratori non esecutivi – tenendo anche conto della loro partecipazione ai comitati endo-consiliari, ha ritenuto di proporre l'aumento dei compensi degli amministratori non esecutivi a euro 50.000 su base annua a decorrere dall'esercizio 2020.

2.4. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Sotto il profilo giuridico e statutario, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi della Società viene stabilita sulla base delle modalità stabilite da:

- l'art. 2389, 3° comma del Codice Civile – “La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello statuto è stabilita dal consiglio di amministrazione, sentito il parere del collegio sindacale” fatto salvo che per un amministratore legato alla Società da rapporto di lavoro dipendente in qualità di Dirigente la remunerazione è definita nell'ambito di detto rapporto;
- l'art. 22 dello Statuto Sociale, 2 comma – “Agli amministratori investiti di particolari cariche spetta una partecipazione agli utili della Società, correlata al Margine Operativo Lordo Consolidato, la cui quantificazione è annualmente determinata dall'Assemblea Ordinaria in sede di approvazione del bilancio”.

Sotto il profilo di politica retributiva, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi si compone in generale dei seguenti elementi:

- **una componente fissa annua lorda;**
- **una componente variabile legata ad obiettivi** – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione tiene conto dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli Amministratori Esecutivi e/o delle funzioni e del ruolo concretamente svolti dai singoli Amministratori Esecutivi all'interno della Società, assicurando in tal modo che la previsione di una componente variabile sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati.

Sotto il profilo contabile, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi viene iscritta nel bilancio dell'esercizio in cui l'attività degli amministratori è resa sia per la componente fissa annua lorda sia per la componente variabile, ancorché erogata mediante partecipazione agli utili ai sensi dell'art. 22 dello Statuto Sociale. Ciò è coerente con quanto previsto dai Principi Contabili Internazionali IAS/IFRS in quanto la partecipazione agli utili è considerata a tutti gli effetti quale componente della remunerazione e pertanto il relativo accantonamento è iscritto nel bilancio dell'esercizio in cui l'attività degli Amministratori Esecutivi è resa; per tale motivo, la proposta di attribuzione della partecipazione agli utili forma oggetto di deliberazione da parte del Consiglio di Amministrazione contestualmente all'approvazione del progetto della relazione finanziaria annuale.

Con riferimento all'esercizio 2019,

- il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha adottato le deliberazioni in materia di Politica di Remunerazione per l'anno 2019 nella riunione del 14 marzo 2019;
- il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nella stessa riunione del 14 marzo 2019 ha adottato le deliberazioni di attribuzione della componente fissa degli Amministratori Esecutivi ed ha stabilito le modalità di determinazione della componente variabile di breve termine della remunerazione degli Amministratori Esecutivi per il 2019, mediante il riconoscimento di una partecipazione agli utili ai sensi dell'art. 22 dello Statuto Sociale, senza adottare nuove deliberazioni in merito alla componente variabile di medio lungo termine, avuto riguardo alla modalità di determinazione individuate in precedenti esercizi e confermate anche per il 2019;
- l'Assemblea degli Azionisti nella riunione del 19 aprile 2019 ha approvato, con deliberazione non vincolante (secondo la disciplina allora vigente), la prima sezione della Relazione sulla Remunerazione contenente la Politica sulla Remunerazione;
- il Comitato per la Remunerazione, nelle riunioni del 24 febbraio 2020 e dell'13 marzo 2020, ha proceduto alla verifica delle performance, sia con riferimento alla componente variabile di breve termine per l'anno 2019 che alla componente variabile di medio-lungo termine per il triennio 2017 – 2019, e, tenuto conto delle informazioni fornite e delle elaborazioni predisposte dalle strutture interne, ha condiviso e formulato al Consiglio di Amministrazione la proposta di partecipazioni agli utili da sottoporre all'assemblea, unitamente alla relativa ripartizione;
- il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 13 marzo 2020, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha quindi formulato la proposta di partecipazioni agli utili da sottoporre all'assemblea, unitamente alla relativa ripartizione;
- l'Assemblea degli Azionisti nella riunione del 21 aprile 2020 sarà chiamata ad approvare la suddetta proposta di attribuzione della componente variabile della remunerazione nella forma descritta.

Con riferimento all'esercizio 2020, la remunerazione viene determinata sulla base dei seguenti criteri:

- la predeterminazione di obiettivi di performance, ovvero di risultati economici e di eventuali altri obiettivi specifici cui sia collegata l'erogazione delle componenti variabili, misurabili e collegati alla creazione di valore;
- la previsione degli importi massimi per le componenti variabili, fermo restando che la

componente fissa dovrà essere sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore Esecutivo nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;

- il corretto bilanciamento tra la componente fissa e le componenti variabili di breve termine e di medio lungo termine in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- il legame tra la variazione dei risultati conseguiti e la variazione della remunerazione garantito attraverso una gradualità della remunerazione variabile fino ad un limite massimo correlata ad una scala di obiettivi;
- il differimento della corresponsione delle componenti variabili della remunerazione rispetto al momento della maturazione al fine di consentire la verifica del raggiungimento degli obiettivi, nonché la realizzazione di una corretta gestione dei rischi aziendali nel contesto della Politica in materia di Remunerazione della Società.

I criteri per la definizione dei compensi variabili previsti per gli Amministrativi Esecutivi per l'esercizio 2020 sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione come segue:

- maturazione subordinata al raggiungimento di una condizione di accesso rappresentata dalla capienza dell'utile d'esercizio della Società;
- con riferimento alla componente variabile di breve termine:
 - › fissazione dell'obiettivo di redditività annuale rappresentato dal Margine Operativo Lordo Consolidato (EBITDA), così come risultante dal bilancio consolidato, con l'individuazione di una soglia minima e di una soglia massima di risultato;
 - › quantificazione del bonus, sino ad un ammontare massimo predeterminato, in funzione del grado di raggiungimento dell'obiettivo;
 - › ripartizione, in linea generale, della componente variabile di breve termine correlata al Margine Operativo Lordo Consolidato tra gli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 22 dello Statuto Sociale;
 - › differimento nella corresponsione di detta componente variabile della remunerazione di alcuni mesi rispetto al momento della maturazione al fine di consentire la verifica del raggiungimento degli obiettivi;
- con riferimento alla componente variabile di medio lungo termine:
 - › fissazione degli obiettivi di performance riferiti ad un periodo triennale e legati agli indicatori TSR (Total Shareholder Return), FCFO (Free Cash Flow from Operation) e ROACE (Return On Average Capital Employed);

- › diversa ponderazione del peso degli indicatori di performance della componente variabile di medio lungo termine con attribuzione di un peso maggiore a quelli coerenti con la strategia aziendale e sui quali gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategica hanno piena responsabilità operativa;
- › quantificazione del bonus sino ad un ammontare massimo predeterminato, in funzione del grado di raggiungimento dell'obiettivo;
- › attribuzione della componente variabile di medio lungo termine proporzionale ai mesi di permanenza in carica ai soggetti beneficiari che entrano a far parte del piano di incentivazione a lungo termine nel corso del periodo triennale;
- › attribuzione della componente variabile di medio lungo termine, in un'unica tranche al termine del triennio, mediante apposita deliberazione degli organi sociali in conformità alle disposizioni di legge ed allo statuto, ivi inclusa la ripartizione tra gli aventi diritto;
- › differimento della corresponsione di detta componente variabile della remunerazione dal termine del periodo triennale;
- › nessuna attribuzione della componente variabile di medio lungo termine nel caso di cessazione anticipata della carica rispetto al termine del periodo triennale;
- di prevedere l'applicazione di meccanismi di "Claw back", per cui, fatta salva l'esperibilità di ogni altra azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società, sarà possibile per Reply richiedere la restituzione (in tutto o in parte), entro tre anni dalla loro erogazione, di incentivi corrisposti ai soggetti che, con dolo o colpa grave, si siano resi responsabili dei (o abbiano concorso nei) fatti, come di seguito indicati, relativi a indicatori economico/finanziari inclusi nella Relazione Finanziaria Annuale adottati come parametri per la determinazione dei premi variabili dei suddetti piani di incentivazione: (i) comprovati e significativi errori che determinino una non conformità ai principi contabili che Reply dichiara di applicare, ovvero (ii) accertati comportamenti fraudolenti volti a ottenere una specifica rappresentazione della situazione patrimoniale-finanziaria, del risultato economico o dei flussi finanziari di Reply, ovvero (iii) violazioni di leggi e regolamentazioni, del Codice Etico o delle policy aziendali.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati per fattori straordinari e/o imprevedibili, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale, ed attivando, ove richiesto, la Procedura con le Operazioni con Parti Correlate, si riserva di valutare l'opportunità di corrispondere la componente variabile di medio lungo periodo in tutto o in parte, tenuto conto in ogni caso della percentuale di scostamento rispetto al target medesimo per gli obiettivi quantitativi.

In favore degli Amministratori Esecutivi sono previsti alcuni benefit tipici della carica correntemente riconosciuti nell'ambito del Gruppo ai Dirigenti con Responsabilità strategiche e/o manager (i.e. auto).

Agli Amministratori legati da rapporti di lavoro dipendente è riconosciuto, ai sensi di legge, il trattamento di fine rapporto (TFR) ex art. 2120 del Codice Civile. Per un Amministratore è anche previsto un trattamento di fine mandato (TFM) di importo esiguo (vedi tabella di sezione 3.1). Il Consiglio di Amministrazione può proporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione di meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari ma, ad oggi, non sono stati attivati piani di incentivazione di tale natura.

Alla luce di quanto sopra esposto la Società ritiene che la Politica in materia di Remunerazione è coerente con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la gestione del rischio.

2.5. DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

Alla data del 13 marzo 2020 non risulta in organico un Direttore Generale.

I Dirigenti con responsabilità strategica della Società al 13 marzo 2020 sono tre.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica è in via generale composta da una componente fissa e da una componente variabile di breve termine determinate secondo una modalità analoga a quella descritta con riferimento agli Amministratori Esecutivi e pertanto si fa rimando, per quanto coerente e pertinente, al paragrafo in materia di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi. Ai Dirigenti con responsabilità strategica legati da rapporti di lavoro dipendente, è riconosciuto ai sensi di legge il trattamento di fine rapporto (TFR) ex art. 2120 del Codice Civile. Inoltre per alcuni di essi che ricoprono la carica di Amministratori in società controllate è prevista l'attribuzione di un trattamento di fine mandato (TFM) determinato secondo modalità analoghe a quelle del TFR.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati per fattori straordinari e/o imprevedibili, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale, ed attivando, ove richiesto, la Procedura con le Operazioni con Parti Correlate, si riserva di valutare l'opportunità di corrispondere la componente variabile di medio lungo periodo in tutto o in parte, tenuto conto in ogni caso della percentuale di scostamento rispetto al target medesimo per gli obiettivi quantitativi.

2.6. INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Alla data di approvazione della presente Relazione, considerata l'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione e la partecipazione alla compagine sociale di Reply S.p.A. di diversi suoi membri, non sono previsti meccanismi indennitari per la cessazione anticipata dei rapporti intrattenuti con Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategica o per il loro mancato rinnovo, fatto salvo quanto previsto ex lege e/o dal Contratto Collettivo Nazionale, nel caso i soggetti siano legati anche da rapporti di lavoro dipendente (4 Amministratori).

2.7. EVENTUALI DEROGHE TEMPORANEE ALLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.

Con il preciso fine di premiare le performance più distintive, nonché di remunerare sforzi particolarmente rilevanti nell'ambito di operazioni e progetti di carattere straordinario, la Società si riserva la possibilità di elargire ad Amministratori e/o Dirigenti con responsabilità strategica forme di remunerazione straordinaria (c.d. bonus una tantum) fino ad un massimo prestabilito e previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale ed attivando, ove richiesto, la Procedura con le Operazioni con Parti Correlate.

2.8. COLLEGIO SINDACALE

L'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2018 ha determinato l'emolumento annuo per i componenti del Collegio Sindacale in Euro 48.000 annui per il Presidente ed Euro 32.000 annui per ciascuno dei Sindaci effettivi.

In previsione dell'assunzione delle deliberazioni di nomina del Collegio Sindacale, la Società opera una ricognizione degli emolumenti corrisposti a favore dei membri del Collegio Sindacale di società comparabili al fine di formulare una proposta di emolumenti di importo fisso per il triennio successivo.

In linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi dei membri del Collegio Sindacale nell'esercizio delle loro funzioni finalizzata a tenere indenne i soggetti beneficiari e la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi di dolo.

Il Consiglio di Amministrazione, seguendo le indicazioni del Presidente del Comitato per la Corporate Governance nella sua lettera di fine 2019 e alla luce della competenza, della professionalità e dell'impegno richiesto ai membri del Collegio Sindacale, ha ritenuto di proporre l'aumento del compenso del Presidente del Collegio Sindacale a euro 58.000 su base annua e del compenso dei sindaci effettivi a euro 42.000 su base annua a decorrere dall'esercizio 2020.

3.SEZIONE SECONDA

3.1. COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Compensi corrisposti nell'esercizio 2019 ai componenti dell'organo amministrativo e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche
(importi in migliaia di Euro)

Nome Cognome	Carica in Reply S.p.A.	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati
Mario Rizzante	Presidente e Amministratore Delegato	1/1/2019-31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020	460 ⁽¹⁾	-
			Compensi da società Controllate	270 ⁽²⁾	-
			Totale	730	-
Tatiana Rizzante	Amministratore Delegato	1/1/2019-31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020	260 ⁽³⁾	-
			Compensi da società Controllate	361 ⁽⁴⁾	-
			Totale	621	-
Claudio Bombonato	Consigliere Esecutivo	1/1/2019-31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020	300	-
Filippo Rizzante	Consigliere Esecutivo	1/1/2019-31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020	150	-
			Compensi da società Controllate	355 ⁽⁵⁾	-
			Totale	505	-
Daniele Angelucci	Consigliere Esecutivo	1/1/2019-31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020	220	-
			Compensi da società Controllate	203 ⁽⁶⁾	-
			Totale	423	-
Elena Maria Previtera	Consigliere Esecutivo	1/1/2019-31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020	286 ⁽⁸⁾	-
Fausto Forti	Consigliere non esecutivo e indipendente	1/1/2019-31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020	34 ⁽⁹⁾	-
Secondina Giulia Ravera	Consigliere non esecutivo e indipendente	1/1/2019-31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020	30	-
Francesco Umile Chiappetta	Consigliere non esecutivo e indipendente	1/1/2019-31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020	30	-

Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili (*)					
-	750	-	-	1.210	-	-
-	-	-	-	270	-	-
-	750	-	-	1.480	-	-
-	750	-	-	1.010	-	-
-	-	-	-	361	-	-
-	750	-	-	1.371	-	-
-	600	-	-	900	-	-
-	612	-	-	762	-	-
-	-	-	-	355	-	-
-	612	-	-	1.117	-	-
-	625	-	-	845	-	-
-	-	-	8 ⁽⁷⁾	211	-	-
-	625	-	8	1.056	-	-
-	500	-	-	786	-	-
-	-	-	-	34	-	-
-	-	-	-	30	-	-
-	-	-	-	30	-	-

Giorgio Mosci	Presidente Collegio Sindacale	1/1/2019-31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020	48	-
	Sindaco Effettivo	1/1/2019-31/12/2019	Assemblea approvazione bilancio 2020	32	-
Ada Alessandra Garzino Demo			Compensi da Società controllata	10 ⁽¹⁰⁾	-
			Totale	42	-
Piergiorgio Re	Sindaco Effettivo	1/1/2019-31/12/2019	31/12/2020	32	-
			Compensi da società Controllate	1.160	-
Dirigenti con responsabilità strategiche			Totale	1.160	-

Si precisa che ove non segnalato, non sono stati percepiti compensi in società controllate da Reply S.p.A.

Di seguito vengono esposti i dettagli relativi ai compensi dei singoli amministratori:

- (1) Compenso lordo per la carica di Presidente e Amministratore Delegato in Reply S.p.A.;
- (2) Compenso lordo per la carica di Amministratore Delegato in altra società controllata;
- (3) Compenso lordo per la carica di Amministratore Delegato in Reply S.p.A.;
- (4) Compenso lordo per la carica di Amministratore Delegato in altra società controllata pari a Euro 64 migliaia, l'importo residuo si riferisce alla retribuzione lorda percepita in qualità di lavoratore dipendente in altra società controllata;

-	-	-	-	48	-	-
-	-	-	-	32	-	-
-	-	-	-	10	-	-
-	-	-	-	42	-	-
-	-	-	-	32	-	-
-	1.250	-	54 ⁽⁷⁾	2.464	-	-
-	1.250	-	54	2.464	-	-

(5) Retribuzione lorda percepita in qualità di lavoratore dipendente in società controllata;

(6) Compenso lordo per la carica di Amministratore Delegato in altra società controllata pari a Euro 128 migliaia, l'importo residuo si riferisce alla retribuzione lorda percepita in qualità di lavoratore dipendente in altra società controllata;

(7) Trattasi di Tfm;

(8) Retribuzione lorda percepita in qualità di lavoratore dipendente della Reply S.p.A.

(9) Compenso lordo per la carica di Consigliere indipendente per il 2019 pari a Euro 30 migliaia; l'importo residuo si riferisce ai gettoni di presenza per il 2019 ricevuti per la partecipazione alle riunioni dell'OdV.

(10) Compenso lordo per la carica di Presidente del Collegio sindacale per il 2019 su società controllate;

(*) le partecipazioni agli utili si riferiscono ai bonus maturati in relazione a piani di incentivazione con obiettivi di breve periodo 2019 e obiettivi di medio-lungo periodo per il triennio 2017-2019 come dettagliati nella tabella che segue.

3.2. Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (importi in Euro)

Alla data di redazione della presente Relazione non risultano opzioni detenute, assegnate, esercitate o scadute nel corso dell'esercizio 2019, né opzioni di competenza del medesimo esercizio.

3.3. Piani di incentivazione monetari dei componenti dell'organo di amministrazione e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (importi in Euro)

a Nome Cognome	b Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno		
			(a)	(b)	(c)
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento
Mario Rizzante	Presidente e Amministratore Delegato di Reply S.p.A.				
Compensi da società che redige il bilancio		Short Term Bonus CdA 14/03/2019	600	-	-
		Long Term Bonus triennio 2017-2019 CdA 15/03/2017	-	-	-
		Totale	600	-	-
Tatiana Rizzante	Amministratore Delegato di Reply S.p.A.				
Compensi da società che redige il bilancio		Short Term Bonus CdA 14/03/2019	600	-	-
		Long Term Bonus triennio 2017-2019 CdA 15/03/2017	-	-	-
		Totale	600	-	-
Claudio Bombonato	Amministratore Esecutivo di Reply S.p.A.				
Compensi da società che redige il bilancio		Short Term Bonus CdA 14/03/2019	450	-	-
		Long Term Bonus triennio 2017-2019 CdA 15/03/2017	-	-	-
		Totale	450	-	-
Filippo Rizzante	Amministratore Esecutivo di Reply S.p.A.				
Compensi da società che redige il bilancio		Short Term Bonus CdA 14/03/2019	500	-	-
		Long Term Bonus triennio 2017-2019 CdA 15/03/2017	-	-	-
		Totale	500	-	-

(3)			(4)
Bonus anni precedenti			Altri Bonus
(a)	(b)	(c)	
Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora differiti	
-	-	-	-
-	150	-	-
-	150	-	-
-	-	-	-
-	150	-	-
-	150	-	-
-	-	-	-
-	150	-	-
-	150	-	-
-	-	-	-
-	112	-	-
-	112	-	-

Daniele Angelucci	Amministratore Esecutivo di Reply S.p.A.			
Compensi da società che redige il bilancio		Short Term Bonus CdA 14/03/2019	500	-
		Long Term Bonus triennio 2017-2019 CdA 15/03/2017	-	-
		Totale	500	-
Elena Maria Pre- vitera	Amministratore Esecutivo di Reply S.p.A.			
Compensi da società che redige il bilancio		Short Term Bonus CdA 14/03/2019	500	-
		Totale	500	-

	-	-	-	-
	-	125	-	-
	-	125	-	-
	-	-	-	-
	-	-	-	-

3.4. Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nella società con azioni quotate e nelle società da queste controllate

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	N. AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2018	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2019
Tatiana Rizzante	Amministratore Delegato	Reply S.p.A. (1)	62.936	-	-	62.936
Filippo Rizzante	Consigliere Esecutivo	Reply S.p.A.	13.600	-	-	13.600
Daniele Angelucci	Consigliere Esecutivo	Reply S.p.A. (2)	481.078	-	-	481.078

(1) di cui 48.680 azioni possedute direttamente a titolo di proprietà;

(2) di cui 307.878 azioni possedute direttamente a titolo di proprietà e 158.400 azioni possedute a titolo di usufrutto;

I Signori Mario Rizzante Presidente del Consiglio di Amministrazione, Claudio Bombonato Amministratore Esecutivo, Fausto Forti, Secondina Giulia Ravera e Francesco Umile Chiappetta, Amministratori Indipendenti ed i Signori Giorgio Mosci, Ada Alessandra Garzino Demo e Piergiorgio Re sindaci effettivi non risultano possedere azioni della Reply S.p.A.

Al 31/12/2019 il Sig. Mario Rizzante controlla il 100% della società Iceberg Srl, società a responsabilità limitata con sede in C.so Francia 110, Torino.

Iceberg Srl controlla il 51% della società Alika S.r.l. che a sua volta detiene direttamente n. 16.872.556 azioni della Reply S.p.A. (con voto maggiorato a decorrere dal 6 marzo 2020) pari al 45,100% del capitale sociale della Società.

Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	N. AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2018	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2019
3	Reply S.p.A.	690.628 ⁽¹⁾	1.170	-	691.798

(1) il dato è riferito ai soli dirigenti con responsabilità strategica che hanno ricoperto tale carica nel corso del 2019.

Definizioni

Nel contesto del presente documento il significato dei termini indicati in maiuscolo è quello di seguito riportato:

“**Amministratori**”: si intendono tutti gli Amministratori di Reply, siano essi Esecutivi, non Esecutivi, Indipendenti, ecc.;

“**Amministratori Esecutivi**”: si intendono tali, in applicazione e in conformità con i criteri del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate:

- gli Amministratori di Reply che siano stati nominati Amministratori Delegati della Società o in una società controllata avente rilevanza strategica;
- i membri del Consiglio di Amministrazione di Reply, che ricoprono incarichi direttivi nella Società o in una società controllata avente rilevanza strategica;
- l'Amministratore di Reply, che sia anche Presidente della Società, titolare di deleghe individuali di gestione o quando abbiano uno specifico ruolo nell'elaborazione delle strategie aziendali quando abbia uno specifico ruolo nella elaborazione delle strategie aziendali;

“**altri Amministratori investiti di particolari cariche**”: si intendono tali gli Amministratori cui siano attribuite, in seno al Consiglio di Amministrazione, particolari cariche (i.e. Presidente, Vice-Presidente), diversi dagli Amministratori Esecutivi;

“**Dirigenti con responsabilità strategiche**”: coloro che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori (Esecutivi o meno) della Società stessa, in conformità con la definizione di cui Regolamento sugli abusi di mercato (Regolamento UE n. 596/2014), ai sensi dell'art. 3, paragrafo 1, punto 25, lett. b).

SEDE LEGALE

Reply S.p.A.
Corso Francia, 110 10143 TORINO – ITALIA
Tel. +39-011-7711594
Fax +39-011-7495416
www.reply.com

DATI LEGALI ED ECONOMICI

Capitale Sociale: Euro 4.863.485,64 i.v.
Ricavi: 1.182.528.000 €
Codice Fiscale e R.I. di Torino n. 97579210010
Partita IVA 08013390011
REA di Torino 938289

DIREZIONE INTERNAL AUDIT

E-mail: internal.audit@reply.com

