



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

(Redatta ai sensi dell'articolo 123-*ter* del D. Lgs. 58/98, come successivamente integrato e modificato, in conformità all'articolo 84-*quater* e all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971/99, come successivamente integrato e modificato, e all'articolo 6 del Codice di Autodisciplina)

Emittente: WIIT S.p.A.

Sito web: www.wiit.cloud

Data di approvazione della Relazione sulla Remunerazione: 19 marzo 2020

DEFINIZIONI

“Amministratori Esecutivi”	Congiuntamente: (i) il Presidente e <i>Chief Operating Officer</i> , Sig. Riccardo Mazzanti; (ii) il <i>Chief Executive Officer</i> , Sig. Alessandro Cozzi; (iii) il <i>Chief Sales & Marketing Officer</i> , Sig. Enrico Rampin; e (iv) il <i>Chief Mergers & Acquisition Officer</i> , Sig. Francesco Baroncelli.
“Assemblea”	L’assemblea dei soci di WIIT.
“Borsa Italiana”	Borsa Italiana S.p.A.
“Codice Civile”	Il Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, come successivamente modificato e integrato.
“Codice di Autodisciplina”	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2018 ⁽¹⁾ dal Comitato per la Corporate Governance.
“Collegio Sindacale”	Il collegio sindacale di WIIT.
“Comitato Nomine e Remunerazione”	e Il “Comitato Nomine e Remunerazione” di WIIT.
“Consiglio Amministrazione”	di Il consiglio di amministrazione di WIIT.
“Consob”	La Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.
“Data della Relazione”	19 marzo 2020.
“Data di Avvio delle Negoziazioni”	Il primo giorno in cui le azioni WIIT sono state negoziate sul MTA, ossia il 2 aprile 2019.
“Dirigenti con Responsabilità Strategiche”	I soggetti così definiti nell’Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato.
“Gruppo WIIT”	WIIT e le società da questa controllate ai sensi dell’articolo 2359, comma 1, n. 1, del Codice Civile, e incluse nel perimetro di consolidamento.
“MTA”	Il Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana.
“Organismo di Vigilanza”	L’organismo di vigilanza e controllo di WIIT nominato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’articolo 6 del D.Lgs. 231/2001.
“Piano LTI”	Il piano di incentivazione monetaria di medio-lungo termine (LTI), approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 giugno 2019, in favore degli amministratori esecutivi e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche, – intesi come quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività di WIIT e/o di altre società del Gruppo WIIT – la cui individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione.

⁽¹⁾ Si segnala che in data 31 gennaio 2020, il Comitato per la Corporate Governance ha approvato il nuovo Codice di Autodisciplina, che sarà applicabile a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020.

“Piano MBO”	Il piano di incentivazione monetaria annuale (MBO), approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 novembre 2018, in favore degli Amministratori Esecutivi.
“Piano di Welfare”	Il piano di <i>welfare</i> aziendale rivolto agli amministratori con delega approvato dall’Assemblea in data 19 maggio 2017 e confermato sempre dall’Assemblea in data 30 novembre 2018.
“Politica di Remunerazione”	La politica di remunerazione della Società descritta nella presente Relazione sulla Remunerazione.
“Procedura Parti Correlate”	La “Procedura per le operazioni con parti correlate di WIIT S.p.A.” approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 19 marzo 2019.
“Regolamento Consob Parti Correlate”	Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate.
“Regolamento Emittenti”	Il regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971/99 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.
“Relazione Remunerazione”	sulla La presente “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” per l’esercizio 2019, redatta ai sensi dell’articolo 123- <i>ter</i> del TUF e in conformità all’articolo 84- <i>quater</i> e all’Allegato 3A, Schema 7- <i>bis</i> , del Regolamento Emittenti, e all’articolo 6 del Codice di Autodisciplina, disponibile sul sito <i>internet</i> della Società (https://www.wiit.cloud/it/), nella sezione “Investors – Assemblea degli Azionisti”, nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato “eMarket STORAGE” (www.emarketstorage.com).
“STAR”	Il segmento titoli con alti requisiti del MTA dedicato alle società di medie dimensioni e con determinati requisiti di capitalizzazione di liquidità che, su base volontaria, si impegnano a rispettare requisiti più stringenti in termini di trasparenza informativa, liquidità e governo societario.
“Statuto”	Lo statuto sociale della Società.
“TUF”	Il D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente modificato e integrato.
“WIIT” o l’“Emittente” o la “Società”	WIIT S.p.A., con sede legale in Milano, via dei Mercanti n. 12, codice fiscale, partita IVA e numero di iscrizione presso il Registro delle Imprese di Milano, Monza Brianza, Lodi 01615150214.

PREMESSA

Il presente documento illustra la Politica di Remunerazione con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, nonché fornisce un'adeguata rappresentazione dei compensi corrisposti nell'esercizio 2019 ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai membri del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di WIIT.

Tenuto conto della struttura organizzativa della Società, l'Emittente ha individuato n. 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Politica di Remunerazione è predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e in conformità all'articolo 84-*quater* e all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti e alle raccomandazioni di cui all'articolo 6 del Codice di Autodisciplina.

SEZIONE I

1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica sulla Remunerazione

La Politica di Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in data 19 marzo 2020.

La presente Sezione I – predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3, del TUF – sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea in data 29 aprile 2020, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF.

1.2 Composizione, competenze e funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine

I componenti del Comitato Nomine e Remunerazione in carica alla Data della Relazione sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione del 30 novembre 2018, con efficacia dalla Data di Avvio delle Negoziazioni, nelle persone di:

- Riccardo Sciutto (Presidente);
- Dario Albarello; e
- Annamaria Di Ruscio.

È stato valutato dal Consiglio di Amministrazione che tutti i membri del Comitato Nomine e Remunerazione sono in possesso dei requisiti di indipendenza indicati dal combinato disposto di cui agli articoli 147-ter, comma 4, e 148, comma 3, del TUF e di quelli previsti dal Codice di Autodisciplina. Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre valutato Dario Albarello, in considerazione delle esperienze maturate presso società di consulenza, banche e fondi di investimento e tenuto conto del suo *curriculum vitae*, quale consigliere membro del Comitato Nomine e Remunerazione in possesso di adeguata esperienza in materia finanziaria.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire al Comitato Nomine e Remunerazione le seguenti funzioni:

- (i) formulare proposte al Consiglio di Amministrazione sulla Politica di Remunerazione;
- (ii) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- (iii) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- (iv) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione di (a) piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e (b) piani di incentivazione a medio – lungo termine;
- (v) riferire agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni, raccomandandosi a tal fine, la presenza del Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione o di altro componente del Comitato stesso all'Assemblea annuale degli azionisti.

In materia di nomine, il Comitato Nomine e Remunerazione ha inoltre il compito di:

- (i) formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio di Amministrazione sia ritenuta opportuna;
- (ii) esprimere raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione in merito al numero massimo

di incarichi di amministratore o sindaco in altre società quotate in mercati regolamentati (anche esteri), in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di amministratore dell'Emittente, tenendo conto della partecipazione degli amministratori ai comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione;

- (iii) esprimere raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione in merito a eventuali fattispecie problematiche connesse all'applicazione del divieto di concorrenza previsto a carico degli amministratori dall'articolo 2390 del Codice Civile qualora l'Assemblea della Società, per esigenze di carattere organizzativo, abbia autorizzato in via generale e preventiva deroghe a tale divieto;
- (iv) proporre al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire amministratori indipendenti;
- (v) effettuare l'istruttoria sulla predisposizione di un piano per la successione degli Amministratori Esecutivi della Società, qualora il Consiglio di Amministrazione stabilisca di adottare tale piano.

1.3 Esperti indipendenti

La Relazione sulla Remunerazione è stata predisposta senza il coinvolgimento di esperti indipendenti.

1.4 Finalità e principi della politica di remunerazione, nonché cambiamenti rispetto alla politica di remunerazione dell'esercizio precedente

Il sistema di remunerazione del personale chiave del Gruppo WIIT è finalizzato ad attrarre, motivare e trattenere le risorse chiave ed è definito in modo tale da allineare gli interessi del personale chiave con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo di creare un legame significativo tra retribuzione, da un lato, e *performance* del Gruppo WIIT, dall'altro.

Attraverso l'implementazione della Politica di Remunerazione, WIIT intende perseguire i seguenti obiettivi:

- legare la remunerazione delle risorse chiave del Gruppo WIIT all'effettivo andamento economico della Società e alla creazione di valore per il Gruppo WIIT;
- orientare, soprattutto con riferimento al Piano LTI, le risorse chiave del Gruppo WIIT verso strategie volte al perseguimento di obiettivi di medio-lungo termine;
- allineare gli interessi delle risorse chiave del Gruppo WIIT a quelli degli azionisti;
- introdurre politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave e incentivare la loro permanenza nel Gruppo WIIT.

Al fine di raggiungere tali obiettivi, si prevede, a livello di principi generali, che:

- la componente fissa e la componente variabile siano adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e del profilo di rischio tenendo conto del settore di attività in cui il Gruppo WIIT opera;
- una parte significativa della remunerazione degli Amministratori Esecutivi sia legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo WIIT e/o al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- la remunerazione sia stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società e definita in maniera tale da allineare i loro interessi con l'obiettivo prioritario di perseguire la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Si segnala che la presente Relazione sulla Remunerazione costituisce la prima "Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti" ex articolo 123-ter TUF della Società, pertanto non vi sono cambiamenti rispetto alla politica di remunerazione dell'esercizio precedente.

1.5 Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili

In linea con quanto indicato nella Sezione I, Paragrafo 1.4, le principali componenti della retribuzione degli Amministratori Esecutivi potranno essere ripartite come segue:

- una componente fissa annua stabilita dal Consiglio di Amministrazione sulla base dell'emolumento complessivo deliberato dall'Assemblea per la generalità degli Amministratori;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali (c.d. *Management by Objectives*; i.e., il Piano MBO);
- una componente variabile di medio/lungo termine (c.d. *Long Term Incentive*; i.e., il Piano LTI);
- una somma annua quale TFM, eventualmente corrisposta secondo le modalità indicate nella Sezione I, Paragrafo 1.11;
- *benefit* non monetari, principalmente l'utilizzo di un'autovettura aziendale ed eventuali polizze assicurative.

In particolare, si segnala che la componente variabile, assumendo che sia percepita nell'ammontare massimo, ha un peso non superiore al 50% della remunerazione complessiva annua ed è in ogni caso soggetta a un tetto massimo.

1.6 Benefici non monetari

Il Consiglio di Amministrazione del 30 novembre 2018, in continuità con il *Piano Welfare*, ha deliberato l'attribuzione di taluni *fringe benefits* a favore degli amministratori muniti di deleghe (le c.d. "Key Person", i.e., i Sig.ri Alessandro Cozzi, Riccardo Mazzanti, Enrico Rampin e Francesco Baroncelli).

In particolare, il Piano Welfare prevede: (i) l'assegnazione di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo; (ii) una polizza assicurativa con primaria compagnia per la copertura vita, morte, invalidità permanente ed infortuni, anche per malattia, con diritto di reversibilità in favore dei suoi familiari; (iii) una polizza assicurativa sanitaria a rimborso, comprensiva di un *check-up* completo annuo e spese dentistiche e specialistiche, con primaria compagnia per assistenza sanitaria con copertura non inferiore al 70% delle spese per il consigliere e per i suoi familiari; (iv) il rimborso delle spese scolastiche per massimi Euro 20.000 annui; (v) l'attribuzione al Sig. Enrico Rampin di un alloggio ad uso abitativo in Milano, ove ha sede la Società, per l'importo annuo di massimi Euro 36.000. Anche al consigliere non esecutivo Sig.ra Amelia Bianchi è stata attribuita un'autovettura aziendale. Il Piano Welfare non attribuisce ulteriori benefici a favore degli amministratori muniti di deleghe oltre a quelli appena rappresentati.

Infine, sono previste a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche polizze assicurative a copertura degli infortuni oltre al rimborso delle spese scolastiche entro un limite massimo annuale. Si segnala inoltre che a favore di uno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è altresì prevista l'assegnazione di un alloggio in locazione.

1.7 Obiettivi di *performance* in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili della remunerazione e valutazione del raggiungimento degli stessi. Termini di maturazione dei diritti, eventuali sistemi di pagamento differito ed eventuali meccanismi di correzione *ex post*.

Piano MBO

In data 30 novembre 2018, il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente ha adottato un piano di incentivazione monetaria annuale (i.e.; il Piano MBO) in favore degli Amministratori Esecutivi.

Ai sensi del Piano MBO, ai citati amministratori è riconosciuto un compenso variabile annuo lordo massimo (il "**Compenso Variabile MBO**"), determinato annualmente da WIIT in base alla variazione dell'EBITDA Adjusted del Gruppo WIIT rispetto al precedente esercizio (la "**Variazione EBITDA Adjusted**"), restando inteso che:

- (a) nel caso in cui la Variazione EBITDA Adjusted sia positiva, il Compenso Variabile MBO di ciascuno sarà pari al 10% (3,4% nel caso del Sig. Francesco Baroncelli) di tale Variazione EBITDA Adjusted, fermo che il Compenso Variabile MBO dovuto per ciascun esercizio non potrà eccedere l'importo massimo lordo di Euro 300.000 cadauno (Euro 100.000 nel caso del Sig. Francesco Baroncelli);
- (b) nel caso in cui la Variazione EBITDA Adjusted sia negativa, il 30% di tale Variazione EBITDA Adjusted (la "**Variazione Negativa**") andrà a determinare, per ciascuno ed in ragione del 10% (3,3% nel caso del Sig. Francesco Baroncelli) della Variazione Negativa, un importo lordo c.d. "*malus*", che verrà detratto dal pagamento dell'eventuale Compenso Variabile MBO maturato nell'anno successivo;
- (c) la Variazione EBITDA Adjusted, positiva o negativa, conseguente ad operazioni di acquisizione di partecipazioni e/o aziende (o rami d'azienda) da parte del Gruppo WIIT sarà considerata ai fini della determinazione del Compenso Variabile MBO solo a decorrere dall'anno successivo a quello di perfezionamento dell'operazione in questione. Pertanto, per la determinazione dell'EBITDA Adjusted raggiunto nell'anno di acquisizione dovrà essere detratto il valore dell'EBITDA Adjusted acquisito dal Gruppo WIIT in ragione dell'acquisizione effettuata nello stesso anno (di competenza) mentre negli anni successivi andrà detratto l'intero valore dell'EBITDA Adjusted *pro-forma* della società acquisita; e
- (d) nei conteggi della Variazione EBITDA Adjusted, oltre a quanto identificato al punto (c) che precede, non verranno computate le variazioni derivanti dall'adozione dei principi contabili IFRS 15 e IFRS 16 che l'Emittente ha adottato con decorrenza dall'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018.

Per "**EBITDA Adjusted**" si intende una misura non-GAAP utilizzata dal Gruppo WIIT per misurare la propria *performance* che include l'EBITDA, che convenzionalmente, ai fini della sua determinazione, non dovrà tener conto delle seguenti voci: "*costi legati al processo di quotazione IPO*", "*costi del personale in accordo a quanto definito dal principio IFRS2 relativo alle performance share*", "*oneri per multe e sanzioni*" e le svalutazioni delle voci dell'attivo circolante. Si segnala che l'EBITDA Adjusted non è identificato come misura contabile nell'ambito dei principi contabili IAS/IFRS adottati dall'Unione Europea. Conseguentemente, il criterio di determinazione applicato potrebbe non essere omogeneo con quello adottato da altri gruppi e, pertanto, il saldo ottenuto dal Gruppo WIIT potrebbe non essere comparabile con quello determinato da altri gruppi.

Il raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati dal Piano MBO viene accertato dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle risultanze del bilancio consolidato dell'esercizio di riferimento redatto dalla Società. Pertanto, l'eventuale Compenso Variabile MBO è corrisposto dalla Società successivamente all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio sociale di riferimento.

Non sono previsti sistemi di pagamento differito né meccanismi di correzione *ex post*.

PIANO LTI

In coerenza con le linee guida in materia di meccanismi di incentivazione di lungo periodo adottate dall'Emittente nel contesto del processo di ammissione a quotazione delle azioni della Società su MTA, nella riunione del 19 giugno 2019, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione di WIIT ha approvato un piano di incentivazione monetaria di medio-lungo termine (*i.e.*, il Piano LTI) a favore degli amministratori esecutivi e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche – intesi come quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività di WIIT e/o di altre società del Gruppo WIIT – la cui individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione di WIIT. Alla Data della Relazione, il Consiglio di Amministrazione ha individuato quali beneficiari del Piano LTI gli Amministratori Esecutivi.

Il Piano LTI, nella parte in cui è basato anche sull'andamento del titolo WIIT, sarà sottoposto

all'approvazione dell'Assemblea del 29 aprile 2020 ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF.

L'ammontare massimo complessivo previsto dal Piano LTI è stato individuato in Euro 1.586.250 per il triennio 2019-2020-2021 (il "**Compenso Variabile LTI**"). Gli obiettivi di *performance* da verificarsi nell'arco del triennio sono legati in parte al raggiungimento di obiettivi economico finanziari (in particolare EBITDA e ricavi consolidati calcolati sulla base del bilancio consolidato della Società per gli esercizi 2019-2020-2021), e in parte all'andamento del titolo WIIT rispetto al valore medio dell'indice STAR nello stesso periodo di riferimento.

In particolare, il Piano LTI suddivide l'importo del Compenso Variabile LTI in tre componenti:

- (a) Componente A, che ha un peso del 60% sul totale del Compenso Variabile LTI ed è legata all'andamento del titolo WIIT (*performance* positiva del titolo WIIT nell'arco dei tre esercizi considerati dal Piano e raggiungimento della variazione percentuale *target* tra il prezzo medio del titolo WIIT e il valore dell'indice STAR);
- (b) Componente B, che ha un peso del 30% sul totale del Compenso Variabile LTI ed è legata all'EBITDA Consolidato verificato sulla base del valore medio dell'EBITDA Consolidato rispetto all'EBITDA *target* per tutti e tre gli esercizi di riferimento (a condizione comunque che il valore dell'EBITDA Consolidato relativo all'ultimo esercizio considerato sia almeno pari al 95% dell'EBITDA *target*); e
- (c) Componente C, che ha un peso del 10% sul totale del Compenso Variabile LTI ed è legata ai ricavi consolidati verificati sulla base del valore medio dei Ricavi Consolidati rispetto ai ricavi *target* per tutti e tre gli esercizi di riferimento (a condizione comunque che il valore dei Ricavi Consolidati relativi all'ultimo esercizio considerato sia almeno pari al 95% dei ricavi *target*).

A fini di quanto precede per "**EBITDA Consolidato**" e "**Ricavi Consolidati**" si intendono rispettivamente il valore dell'EBITDA consolidato e il valore dei ricavi consolidati del Gruppo risultanti dal bilancio consolidato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in relazione a ciascuno degli esercizi considerati dal Piano LTI (2019-2020-2021). Nel caso del raggiungimento di valori intermedi rispetto a quelli previsti dal Piano LTI, l'ammontare del Compenso Variabile LTI verrà determinato applicando il metodo di interpolazione lineare.

Il raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati dal Piano LTI verrà accertato dal Consiglio di Amministrazione dopo l'approvazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 sulla base delle risultanze del bilancio consolidato di ciascun esercizio di riferimento (*i.e.*, 2019-2020-2021) redatto dalla Società. Pertanto, il Piano LTI prevede che l'eventuale Compenso Variabile LTI venga pertanto corrisposto dopo l'approvazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

Nel caso in cui entro il termine di 3 anni dalla data di corresponsione del Compenso Variabile LTI, risulti che tale compenso sia stato corrisposto sulla base di dati errati o falsi, anche conseguenti a condotte dolose o gravemente colpose del relativo beneficiario, il Consiglio di Amministrazione avrà il diritto di richiedere al relativo beneficiario, e tale beneficiario sarà tenuto, a restituire alla Società l'intero importo del Compenso Variabile LTI, fermi restando eventuali altri diritti, azioni o rimedi a disposizione della Società. L'obbligo di restituzione mantiene la propria efficacia anche nel caso di cessazione del rapporto di lavoro o dell'incarico di amministrazione del beneficiario in questione con la Società.

1.8 Coerenza della politica di remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società

La coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società è garantita dalla componente di remunerazione variabile di cui al Piano LTI.

In particolare, in base al Piano LTI, che si riferisce al triennio 2019-2021, è previsto che una percentuale – pari al 20% (assumendo che la remunerazione oggetto del Piano LTI sia percepita nell'ammontare massimo) – della remunerazione complessiva degli Amministratori Esecutivi venga eventualmente corrisposta dopo l'approvazione del bilancio consolidato

relativo all' esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 sulla base: (i) in parte di obiettivi economico finanziari relativi agli esercizi 2019-2020-2021; e (ii) in parte dell'andamento del titolo WIIT.

1.9 Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione

Alla Data della Relazione la Società non ha adottato piani che prevedono l'assegnazione di strumenti finanziari.

1.10 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Indennità in caso di dimissioni o cessazione del rapporto

Fatta eccezione per quanto previsto nell'accordo di *management* (l'“**Accordo di Management**”) sottoscritto in data 18 luglio 2018 tra la Società e il Sig. Francesco Baroncelli (attuale amministratore esecutivo con il ruolo di *Chief Mergers & Acquisition Officer*) nell'ambito dell'operazione di acquisizione da parte di WIIT del 100% del capitale sociale di Adelante S.r.l., si segnala che generalmente la Società non stipula con gli amministratori e, più in generale, il *management* accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd. “paracaduti”).

In particolare, l'Accordo di *Management* – che disciplina i termini e le condizioni dell'incarico del Sig. Francesco Baroncelli quale consigliere di amministrazione di WIIT e di Adelante S.r.l. – prevede, *inter alia*, che in caso di cessazione anticipata dell'incarico, il diritto del Sig. Francesco Baroncelli al pagamento dei compensi a lui attribuiti varia a seconda che tale cessazione sia dovuta a “*Good Leaver*” (ad esempio, revoca senza giusta causa, dimissioni con giusta causa), “*Bad Leaver*” (ad esempio, revoca per giusta causa, dimissioni senza giusta causa) o “*Leaver*” (ad esempio, morte o disabilità permanente). In particolare: (i) in caso di cessazione dell'incarico per un'ipotesi di “*Good Leaver*”, il Sig. Francesco Baroncelli avrà diritto al pagamento dell'emolumento fisso dovuto sino alla data di scadenza (*i.e.*, sino alla data dell'Assemblea soci convocata per l'approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2021) e al pagamento dell'emolumento variabile relativo all'anno in cui intervenga la cessazione, nonché i *fringe benefit*, il tutto riproporzionato *ratione temporis* sino alla data di cessazione; (ii) in caso di cessazione dell'incarico per un'ipotesi di “*Bad Leaver*”, il Sig. Francesco Baroncelli avrà diritto unicamente all'emolumento fisso riproporzionato *ratione temporis* sino alla data di cessazione, con esclusione dell'emolumento variabile e dei *fringe benefit*, salvo per quanto già maturato *ratione temporis* sino alla data di cessazione; e (iii) in caso di cessazione per ipotesi di “*Leaver*”, il Sig. Francesco Baroncelli avrà diritto al pagamento dell'emolumento fisso riproporzionato *ratione temporis* sino alla data di cessazione e dell'emolumento variabile relativo all'anno in cui intervenga la cessazione, nonché i *fringe benefit*, il tutto riproporzionato *ratione temporis* sino alla data di cessazione.

Patti di non concorrenza

Alla Data della Relazione, la Società ha in essere con n. 2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche patti di non concorrenza, della durata di sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro e ai sensi dei quali è previsto il riconoscimento di un corrispettivo compreso tra il 10% e il 15% dell'ultima RAL, da corrispondersi successivamente alla cessazione del rapporto in n. 6 rate mensili.

Fatta eccezione per il consigliere Sig. Francesco Baroncelli, nessun membro del Consiglio di Amministrazione ha in essere un patto di non concorrenza con l'Emittente. In particolare, ai sensi dell'Accordo di *Management* il Sig. Francesco Baroncelli ha assunto (i) per tutta la durata dell'incarico, un obbligo di esclusiva ai sensi del quale si è impegnato a non svolgere, senza la previa autorizzazione dell'Emittente, qualsiasi altro tipo di attività lavorativa, in qualsiasi forma essa si presenti, anche non in concorrenza con quella della Società, né ad assumere alcun incarico in altre aziende; e (ii) un obbligo di non concorrenza nei confronti dell'Emittente, per tutta la durata dell'incarico di amministratore, nonché per il periodo di 1 anno successivo alla cessazione dello stesso ovvero di 3 mesi in caso di cessazione dell'incarico a seguito di un cambio di controllo (per la cui violazione è prevista una penale pari a Euro 320.000, oltre al

venir meno del diritto alla corresponsione di eventuali ulteriori *tranche* di *earn-out* con riferimento alla cessione della propria partecipazione in Adelante S.r.l.).

1.11 Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie

In data 30 novembre 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, *inter alia*, l'accantonamento di una somma annua quale TFM (“trattamento fine mandato”) a favore degli Amministratori Esecutivi, pari al 4% dell'aumento complessivo dell'EBITDA Adjusted consolidato del Gruppo WIIT rispetto all'anno precedente e, in ogni caso, per un importo non superiore a massimi Euro 40.000 annui cadauno.

Per informazioni relative alla stipulazione di coperture assicurative diverse da quelle obbligatorie a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si rinvia alla Sezione I, Paragrafo 1.6.

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

L'Assemblea, in data 30 novembre 2018, ha deliberato di determinare, con effetto dalla Data di Avvio delle Negoziazioni e per tutta la durata in carica del Consiglio di Amministrazione: (i) la retribuzione annuale lorda da attribuire ai componenti del Comitato Nomine e Remunerazione, in Euro 12.000 a favore del presidente ed Euro 10.000 a favore di ciascun altro componente, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle rispettive funzioni; (ii) la retribuzione annuale lorda da attribuire ai componenti del Comitato Controllo, Rischi e Parti Correlate, in Euro 12.000 a favore del presidente ed Euro 10.000 a favore di ciascun altro componente, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle rispettive funzioni.

Non sussiste alcuna politica retributiva specifica per: (i) gli amministratori indipendenti; e (ii) lo svolgimento di particolari incarichi.

1.13 Politiche di remunerazione di riferimento

Pur non essendo la Politica di Remunerazione stata definita utilizzando come riferimento altre società, si rileva come la stessa sia complessivamente in linea con quella di altre società quotate comparabili per dimensioni.

SEZIONE II

La presente Sezione II – predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 4, del TUF – sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea in data 29 aprile 2020, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del TUF. In particolare, tale sezione – la cui predisposizione è stata oggetto di verifica da parte del soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio (i.e., Deloitte & Touche S.p.A.) – illustra i compensi relativi all'esercizio 2019 corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione (i.e., agli amministratori esecutivi e agli amministratori non esecutivi), ai componenti del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fornendo in particolare le informazioni previste dall'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti, anche in funzione delle rilevanti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina quali adottate dalla Società. Si segnala che non sono stati nominati direttori generali.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si precisa che nella presente sezione viene indicata la remunerazione corrisposta a favore dei soggetti individuati come tali nell'esercizio 2019. Si precisa altresì che nessuno di tali Dirigenti con Responsabilità Strategiche risulta aver percepito, con riferimento all'esercizio 2019, compensi complessivi più elevati rispetto ai compensi complessivi previsti per il Presidente e gli altri Amministratori Esecutivi della Società.

Si ricorda che la presente Relazione sulla Remunerazione costituisce la prima relazione sulla remunerazione della Società ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF, pertanto l'Assemblea non si è mai espressa sulla presente Sezione II.

PRIMA PARTE

Nella presente parte si fornisce la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione per l'esercizio 2019, compresi gli eventuali trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (anche operando in taluni casi rinvii a quanto indicato nella Sezione I della presente Relazione), evidenziando la coerenza con la politica di remunerazione di riferimento.

1.1 Compensi degli Amministratori non esecutivi (anche indipendenti)

Compenso fisso

L'Assemblea dei soci del 30 novembre 2018 ha deliberato di stabilire il compenso lordo spettante al Consiglio di Amministrazione per l'intera durata del mandato in Euro 2.510.417 e, in pari data, il Consiglio di Amministrazione ha ripartito tra i suoi componenti (inclusi gli amministratori non esecutivi, anche indipendenti) il predetto compenso lordo.

Pertanto, in considerazione di quanto precede, nell'esercizio 2019 la Società ha attribuito agli amministratori non esecutivi, oltre al rimborso delle spese vive e documentate, i seguenti compensi:

- alla Sig.ra Amelia Bianchi un importo complessivo lordo pari ad Euro 30.000;
- al Dott. Riccardo Sciutto (amministratore indipendente), un importo complessivo lordo pari ad Euro 15.000;
- alla Dott.ssa Annamaria Di Ruscio (amministratore indipendente), un importo complessivo lordo pari ad Euro 15.000;
- al Dott. Aldo Napoli (amministratore indipendente), un importo complessivo lordo pari ad Euro 15.000;
- al Dott. Dario Albarello (amministratore indipendente), un importo complessivo lordo pari ad Euro 15.000.

Compensi non monetari

In considerazione di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 novembre 2018, la Società ha attribuito alla Sig.ra Amelia Bianchi un'autovettura di Fascia C (*fringe*

benefit pari a complessivi Euro 3.952).

Compensi per la partecipazione a comitati

Nell'esercizio 2019 la Società ha attribuito ai partecipanti ai comitati, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle rispettive funzioni, i seguenti compensi:

- al Dott. Riccardo Sciutto (Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine e membro del Comitato Controllo, Rischi e Parti Correlate), un importo complessivo lordo pari ad Euro 21.000;
- al Dott. Dario Albarello (Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Parti Correlate e membro del Comitato Remunerazione e Nomine), un importo complessivo lordo pari ad Euro 21.000;
- alla Dott.ssa Annamaria Di Ruscio (membro del Comitato Remunerazione e Nomine), un importo complessivo lordo pari ad Euro 9.000;
- al Dott. Aldo Napoli (membro del Comitato Controllo, Rischi e Parti Correlate), un importo complessivo lordo pari ad Euro 9.000.

* * *

Si segnala che non sono stati sottoscritti con gli Amministratori non esecutivi accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

1.2 Compensi degli Amministratori Esecutivi

Compenso fisso

Come anticipato, l'Assemblea dei soci del 30 novembre 2018 ha deliberato di stabilire il compenso lordo spettante al Consiglio di Amministrazione per l'intera durata del mandato in Euro 2.510.417 e, in pari data, il Consiglio di Amministrazione ha ripartito tra i suoi componenti (inclusi gli amministratori esecutivi) il predetto compenso lordo.

Pertanto, in considerazione di quanto precede, nell'esercizio 2019 la Società ha attribuito agli Amministratori esecutivi (tra cui il Presidente), oltre al rimborso delle spese vive e documentate, i seguenti compensi:

- (i) al Sig. Alessandro Cozzi, *Chief Executive Officer*, un importo complessivo lordo pari ad Euro 500.000;
- (ii) al Sig. Riccardo Mazzanti, Presidente del Consiglio di Amministrazione e *Chief Operating Officer*, un importo complessivo lordo pari ad Euro 240.000;
- (iii) al Sig. Enrico Rampin, *Chief Sales & Marketing Officer*, un importo complessivo lordo pari ad Euro 145.000;
- (iv) al Sig. Francesco Baroncelli, *Chief Mergers & Acquisition*, un importo complessivo lordo pari ad Euro 230.000.

Compenso Variabile

Si segnala che, con riferimento all'esercizio 2019, non sono stati raggiunti gli obiettivi di *performance* illustrati nella Sezione I, Paragrafo 1.7, sotto paragrafo "Piano MBO", pertanto, in coerenza con le regole fissate dalla Politica di Remunerazione della Società in materia di incentivazione annuale, non è stato corrisposto alcun Compenso Variabile MBO agli Amministratori Esecutivi.

Con riferimento al Piano LTI, si segnala che, in coerenza con le regole fissate dalla Politica di Remunerazione della Società in materia di incentivazione di lungo periodo, non è stato corrisposto alcun Compenso Variabile LTI ai beneficiari in quanto è previsto che l'eventuale corresponsione di tale compenso venga differita dopo l'approvazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

Compensi non monetari

In esecuzione di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 novembre 2018 e in linea con il Piano di *Welfare*, a taluni membri del Consiglio di Amministrazione sono stati attribuiti determinati *benefit* aziendali. In particolare:

(i) al Sig. Alessandro Cozzi:

- un'autovettura di Fascia A (*fringe benefit* pari a complessivi Euro 6.442,68);
- (a) una polizza assicurativa con primaria compagnia per la copertura vita, morte, invalidità permanente ed infortuni, anche per malattia, con diritto di reversibilità in favore dei suoi familiari, con massimale pari a Euro 2.000.000 (costo azienda pari a complessivi Euro 4.382); (b) una polizza assicurativa sanitaria a rimborso, comprensiva di un *check-up* completo annuo e spese dentistiche e specialistiche, con primaria compagnia per assistenza sanitaria con copertura non inferiore al 70% delle spese per il consigliere e per i suoi familiari (coniuge o convivente e figli) (costo azienda pari a complessivi Euro 3.817);
- rimborso delle spese scolastiche per complessivi Euro 18.255;

(i) al Sig. Riccardo Mazzanti:

- un'autovettura di Fascia B (*fringe benefit* pari a complessivi Euro 4.482,72);
- (a) una polizza assicurativa con primaria compagnia per la copertura vita, morte, invalidità permanente ed infortuni, anche per malattia, con diritto di reversibilità in favore dei suoi familiari, con massimale di Euro 500.000 (costo azienda pari a complessivi Euro 1.531); e (b) una polizza assicurativa sanitaria a rimborso, comprensiva di un *check-up* completo annuo e spese dentistiche e specialistiche, con primaria compagnia per assistenza sanitaria con copertura non inferiore al 70% delle spese per il consigliere e per i suoi familiari (coniuge o convivente e figli) (costo azienda pari a complessivi Euro 3.817);
- rimborso delle spese scolastiche per complessivi Euro 20.000;

(ii) al Sig. Enrico Rampin:

- un'autovettura di Fascia B (*fringe benefit* pari a complessivi Euro 3.952,08);
- (a) una polizza assicurativa con primaria compagnia per la copertura vita, morte, invalidità permanente ed infortuni, anche per malattia, con diritto di reversibilità in favore dei suoi familiari, con massimale di Euro 400.000 (costo azienda pari a complessivi Euro 1.232); e (b) una polizza assicurativa sanitaria a rimborso, comprensiva di un *check-up* completo annuo e spese dentistiche e specialistiche, con primaria compagnia per assistenza sanitaria con copertura non inferiore al 70% delle spese per il consigliere e per i suoi familiari (coniuge o convivente e figli) (costo azienda pari a complessivi Euro 3.817);
- rimborso delle spese scolastiche per complessivi Euro 20.000;
- assegnazione di un alloggio in locazione (costo azienda pari a complessivi Euro 36.000);

(iii) al Sig. Francesco Baroncelli:

- un'autovettura aziendale di Fascia B (*fringe benefit* pari a complessivi Euro 4.147,92);
- (a) una polizza assicurativa con primaria compagnia per la copertura vita, morte, invalidità permanente ed infortuni, anche per malattia, con diritto di reversibilità in favore dei suoi familiari, con massimale di Euro 500.000 (costo azienda pari a complessivi Euro 2.000); e (b) una polizza assicurativa sanitaria a rimborso, comprensiva di un *check-up* completo annuo e spese dentistiche e specialistiche, con primaria compagnia per assistenza sanitaria con copertura non inferiore al 70% delle spese per il consigliere e per i suoi familiari (coniuge o convivente e figli) (costo

azienda pari a complessivi Euro 3.817);

* * *

Fatta eccezione per quanto previsto nell'Accordo di *Management* del Sig. Francesco Baroncelli, non sono stati sottoscritti con gli Amministratori Esecutivi accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto. Per maggiori informazioni su Accordo di *Management*, si rinvia alla Sezione I, Paragrafo 1.10.

Con riferimento all'esercizio 2019, si segnala che non sono stati raggiunti gli obiettivi di *performance* illustrati nella Sezione I, Paragrafo 1.11, pertanto, in coerenza con le regole fissate dalla Politica di Remunerazione della Società in materia di coperture previdenziali diverse da quelle obbligatorie, la Società non ha accantonato alcuna somma a titolo di TFM a favore degli Amministratori Esecutivi.

Infine, si segnala che non risultano piani di *stock option* a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale o dei principali dirigenti.

1.3 Compensi dei membri del Collegio Sindacale

L'Assemblea tenutasi in data 30 novembre 2018 ha inoltre deliberato la nomina del Collegio Sindacale in persona di:

- Dott. Luca Valdameri (Presidente);
- Dott. Paolo Ripamonti (sindaco effettivo);
- Dott.ssa Nathalie Brazzelli (sindaco effettivo);
- Dott. Guido Giovando (sindaco supplente);
- Dott.ssa Fabrizia Pecunia (sindaco supplente).

La predetta Assemblea, contestualmente alla nomina del Collegio Sindacale, ha deliberato di stabilire il compenso lordo complessivo annuale dei sindaci, per l'intero periodo di durata del loro ufficio, in misura pari a Euro 18.000 a favore del Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 12.000 a favore di ciascun sindaco effettivo, oltre il rimborso delle spese sostenute per ragioni dell'ufficio.

Pertanto, con riferimento all'esercizio 2019, sono stati attribuiti ai membri effettivi del Collegio Sindacale i seguenti emolumenti:

- Euro 18.000, in favore del Dott. Luca Valdameri (Presidente);
- Euro 12.000, in favore del Dott. Paolo Ripamonti (sindaco effettivo); e
- Euro 12.000, in favore della Dott.ssa Nathalie Brazzelli (sindaco effettivo).

1.4 Compensi per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (diversi dall'Amministratore Delegato)

I compensi lordi corrisposti a qualsiasi titolo e sotto qualsiasi forma, inclusi sotto forma di benefici non monetari, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 ammontano complessivamente a Euro 287.830.

Si segnala che a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste polizze assicurative a copertura degli infortuni e che a favore di uno di essi è prevista l'assegnazione di un alloggio in locazione (costo azienda pari a complessivi Euro 22.000), oltre che il rimborso delle spese scolastiche per l'importo complessivo di Euro 12.245. È stato inoltre riconosciuto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche un *bonus* discrezionale per l'anno 2019 alla luce dei risultati raggiunti, che ammonta complessivamente a Euro 9.300, così come previsto dai poteri dell'Amministratore Delegato.

Si segnala che non sono stati sottoscritti con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche accordi che prevedono particolari indennità oltre a quelle eventualmente dovute ai sensi di legge in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

SECONDA PARTE

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della Carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (*)												
Riccardo Mazzanti	Presidente e COO	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020	240.000	-	-	-	29.831		269.831	-	-
Alessandro Cozzi	CEO	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020	500.000	-	-	-	32.897		532.897	-	-
Enrico Rampin	Chief Sales & Marketing Officer	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020	145.000	-	-	-	65.001		210.001	-	-
Francesco Baroncelli	Chief Mergers & Acquisition Officer	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020	230.000	-	-	-	5.818		235.818	-	-
Amelia Bianchi	Amministratore non esecutivo	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020	30.000	-	-	-	3.952		33.952	-	-
Riccardo Sciuotto	Amministratore indipendente	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020	15.000	21.000	-	-	-	-	36.000	-	-
Dario Albarello	Amministratore indipendente	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020	15.000	21.000	-	-	-	12.000(**)	48.000	-	-

Annamaria Di Ruscio	Amministratore indipendente	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020	15.000	9.000	-	-	-	-	24.000	-	-
Aldo Napoli	Amministratore indipendente	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020	15.000	9.000	-	-	-	-	24.000	-	-
MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE												
Luca Valdameri	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000	-	-	-	-	-	18.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				1.820	-	-	-	-	-	1.820	-	-
(III) Totale				19.820	-	-	-	-	-	19.820	-	-
Paolo Ripamonti	Sindaco Effettivo	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000	-	-	-	-	-	12.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12.000	-	-	-	-	-	12.000	-	-
Nathalie Brazzelli	Sindaco Effettivo	01/01/2019 – 31/12/2019	Approvazione bilancio di esercizio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000	-	-	-	-	-	12.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12.000	-	-	-	-	-	12.000	-	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (*)												
Numero di Dirigenti con responsabilità strategiche: 3				215.511	-	9.300	-	63.019	-	323.830	-	-

Nota: valori espressi in Euro.

(*) Nessun membro del Consiglio di Amministrazione e nessun Dirigente con Responsabilità Strategica ha ricevuto compensi da società controllate e collegate.

(**) Compenso corrisposto come Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari basati a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Si rinvia alla Sezione II, Paragrafo 1.2, Sotto paragrafo "Compenso Variabile".

Schema n. 7-ter

Tabella 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2018	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2019
Riccardo Mazzanti(*)	Presidente e COO	WIIT S.p.A.	141.862	-	20.000	121.862
Alessandro Cozzi(**)	CEO	WIIT S.p.A.	1.631.706	16.688	-	1.648.394
Enrico Rampin(***)	<i>Chief Sales & Marketing Officer</i>	WIIT S.p.A.	66.219	-	-	66.219
Francesco Baroncelli(****)	<i>Chief Mergers & Acquisition Officer</i>	WIIT S.p.A.	6.880	20.200	-	27.080
Amelia Bianchi	Amministratore non esecutivo	WIIT S.p.A.	6.630	20.926	-	27.556
Riccardo Sciutto	Amministratore indipendente	WIIT S.p.A.	2.480	1.140	-	3.620
Dario Albarello	Amministratore indipendente	WIIT S.p.A.	-	-	-	-
Annamaria Di Ruscio	Amministratore indipendente	WIIT S.p.A.	-	-	-	-
Aldo Napoli	Amministratore indipendente	WIIT S.p.A.	-	-	-	-
Luca Valdameri	Presidente del Collegio Sindacale	WIIT S.p.A.	-	-	-	-
Paolo Ripamonti	Sindaco Effettivo	WIIT S.p.A.	1.200	-	-	1.200
Nathalie Brazzelli	Sindaco Effettivo	WIIT S.p.A.	-	-	-	-

(*) Direttamente e tramite la società 4Fin S.r.l.

(**) Direttamente e tramite la società WIIT Fin S.r.l.

(***) Direttamente e tramite la società R3next S.r.l.

(****) Direttamente e tramite la società TTank S.r.l.

Tabella 2

PARTECIPAZIONI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2018	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2019
3	WIIT S.p.A.	11.958	350	0	12.308

Per il Consiglio di Amministrazione
Riccardo Mazzanti (Presidente)