

NOVA RE SIIQ S.P.A.

SOCIETÀ SOGGETTA AD ATTIVITÀ DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DI SORGENTE SGR S.P.A. IN A.S.
SEDE LEGALE IN ROMA, VIA DEL TRITONE N. 132
CAPITALE SOCIALE SOTTOSCRITTO E INTERAMENTE VERSATO EURO 35.536.699,67
R.I.A. N. 1479336 - CODICE FISCALE E NUMERO DI ISCRIZIONE PRESSO IL REGISTRO IMPRESE DI ROMA 00388570426

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

AI SENSI DELL'ART. 123-TER D. LGS. 24 FEBBRAIO 1998 N. 58

Signori Azionisti,

in osservanza dell'art. 123-*ter* D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (c.d. "TUF"), come successivamente integrato e modificato, nonché dell'art. 84-*quater* del Regolamento adottato con la Delibera Consob n. 11971/99 (c.d. "Regolamento Emittenti"), come successivamente modificato e integrato, il Consiglio di Amministrazione di Nova Re SIIQ S.p.A. (di seguito anche la "Società" o l'"Emittente") mette a Vostra disposizione la presente Relazione sulla Remunerazione, che si compone di due sezioni: (i) l'una, dedicata all'illustrazione della politica di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2019, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica; (ii) l'altra, volta a fornire un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione della Società con riferimento all'esercizio 2018, nonché a descrivere i compensi corrisposti nell'esercizio 2018 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 6 del TUF, l'Assemblea dei Soci – convocata, in sede ordinaria, presso la sede legale della Società in Roma, Via del Tritone n. 132, in prima convocazione per il giorno 6 maggio 2019 alle ore 12:00 ed, occorrendo, in seconda convocazione per il giorno 7 maggio 2019, stessi ora e luogo, sarà chiamata a deliberare, in

senso favorevole o contrario, sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione prevista dall'art. 123-ter, comma 3 del TUF; tale deliberazione non sarà vincolante.

Si precisa che la presente Relazione sulla Remunerazione è stata esaminata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione da ultimo in data 5 aprile 2019, ed è disponibile presso la sede legale e sul sito internet della Società all'indirizzo www.novare.it, nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1Info all'indirizzo www.1info.it.

§ § §

SEZIONE I

La presente sezione illustra le “*Politiche di Remunerazione e Procedure per l’attuazione in Nova Re SIQ S.p.A.*” adottate dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Presidente e con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti – nella riunione consiliare del 20 marzo 2012 e successivamente modificate da ultimo in data 5 aprile 2019 (nel seguito anche “**Politiche e Procedure di Remunerazione**”, o semplicemente “**Politica di Remunerazione**”), volte a definire le linee guida che tutti gli organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni degli amministratori – e in particolare degli amministratori esecutivi – del direttore generale e dei dirigenti aventi responsabilità strategiche della Società.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione adottate dalla Società, e più in generale ogni modifica alle stesse, sono riservate alla competenza del Consiglio di Amministrazione, con l’ausilio del Comitato per la Remunerazione, o in assenza del Comitato, degli amministratori indipendenti presenti in Consiglio.

Si rammenta che in data 27 aprile 2018, a seguito del rinnovo dell’organo amministrativo in occasione dell’Assemblea degli Azionisti tenutasi in pari data, il Consiglio

di Amministrazione ha costituito al proprio interno il Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione, al quale sono stati attribuiti, tra l'altro, i compiti e le funzioni specificati nel successivo paragrafo. Successivamente, nella riunione del 30 gennaio 2019, il Consiglio di Amministrazione ha ridefinito la composizione dei Comitati endoconsiliari e attribuito le funzioni e le competenze del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione e del Comitato per l'operatività con Parti Correlate ad un unico Comitato, il **Comitato Controllo, Rischi, Nomine, Remunerazione e operatività con Parti Correlate** (nel seguito anche "Comitato per la Remunerazione" o "Comitato Indipendenti").

Si precisa che per la definizione delle Politiche e Procedure di Remunerazione non sono state utilizzate come riferimento le politiche retributive di altre società.

(A) Organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione.

Secondo la procedura approvata dalla Vostra Società, gli organi coinvolti nell'adozione e nell'attuazione della Politica di Remunerazione sono (secondo le rispettive competenze, stabilite in conformità con le disposizioni di legge o di regolamento vigenti, e con le raccomandazioni stabilite nel Codice di Autodisciplina delle società quotate – edizione luglio 2018): a) l'Assemblea dei Soci; b) il Consiglio di Amministrazione; c) il Comitato per la Remunerazione; d) gli organi delegati; e) il Collegio Sindacale.

In materia di remunerazioni, l'**Assemblea dei Soci**:

a) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, ove costituito, nonché dei Sindaci, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.; tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenerne e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società;

- b) delibera in senso favorevole o contrario sulla politica di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, TUF; la deliberazione non è vincolante, e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell'art. 125-*quater*, comma 2, TUF;
- c) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;
- d) delibera sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi il direttore generale e i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF

In materia di remunerazioni, il **Consiglio di Amministrazione**:

- a) determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché – sempre su proposta del menzionato Comitato – la remunerazione del direttore generale; in assenza del Comitato per la Remunerazione le proposte sono, di regola, formulate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti; in caso di assenza o impedimento del Presidente, le proposte vengono formulate da un membro del Consiglio di Amministrazione non esecutivo, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti;
- b) definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la politica per la remunerazione degli amministratori – e in particolare degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche – del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche; in assenza del Comitato per la Remunerazione, tale politica è adottata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti; in caso di assenza o impedimento del Presidente, su

proposta di un membro del Consiglio di Amministrazione non esecutivo, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti;

c) approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-*ter* TUF, che deve essere pubblicata almeno ventuno giorni prima dell'Assemblea dei Soci prevista dall'art. 2364, comma 2, cod. civ.;

d) predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF; in assenza del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio predispone i piani sentiti gli amministratori indipendenti;

e) attua i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato per la Remunerazione, su delega dell'Assemblea dei Soci; in assenza del Comitato per la Remunerazione il Consiglio attua i piani sentiti gli amministratori indipendenti;

f) valuta se costituire al proprio interno un Comitato per la Remunerazione, anche alla luce della struttura dimensionale della Società; nel caso in cui il Consiglio costituisca al proprio interno il Comitato per la Remunerazione, un componente del Comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive; il Consiglio valuta le competenze del soggetto al momento della nomina.

In materia di remunerazioni, il **Comitato per la Remunerazione**:

a) presenta al Consiglio le proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e di quelli che ricoprono particolari cariche e del direttore generale, nonché – sentiti gli organi delegati – sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di *performance*, che consentono il calcolo della componente variabile della loro retribuzione; in assenza del Comitato per la Remunerazione le proposte sono, di regola, formulate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti; in

sua assenza o impedimento, le proposte vengono formulate da un membro del Consiglio di Amministrazione non esecutivo, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti;

b) formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla adozione della politica per la remunerazione degli amministratori – in particolare di quelli esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche – del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche; in assenza del Comitato per la Remunerazione le proposte sono, di regola, formulate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti; in sua assenza o impedimento, le proposte vengono formulate da un membro del Consiglio di Amministrazione non esecutivo, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti;

c) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari; in assenza del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio predispone ed attua i piani, sentiti gli amministratori indipendenti;

d) valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione, e si avvale delle informazioni fornite dagli organi delegati e dal direttore generale qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei dirigenti aventi responsabilità strategiche;

e) formula al Consiglio di Amministrazione qualsiasi proposta in materia di remunerazione;

f) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando tra l'altro l'effettivo raggiungimento dei *target* di *performance*; valuta, ove del caso, l'eventuale applicazione dei meccanismi di *claw-back*;

g) riferisce agli Azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all'Assemblea annuale dei Soci è raccomandata la presenza del Presidente del Comitato per la Remunerazione o di altro componente del Comitato;

h) qualora lo ritenga necessario od 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 della Società, degli Azionisti di controllo della Società, o degli amministratori, del direttore generale o dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società. L'indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato per la Remunerazione prima del conferimento del relativo incarico.

In materia di remunerazioni, gli **organi delegati** (per tali intendendosi i membri del Consiglio di Amministrazione della Società che siano titolari di deleghe di potere individuale) e il direttore generale:

a) coadiuvano il Comitato per la Remunerazione ovvero, in mancanza del Comitato, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o – in sua assenza o impedimento – un membro non esecutivo del Consiglio, nell'elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di *performance* ai quali legare la corresponsione della componente variabile della loro retribuzione;

b) sottopongono al Comitato per la Remunerazione ovvero – in assenza del Comitato – direttamente al Consiglio di Amministrazione, i progetti di piani di compensi basati su strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano tale organo nella elaborazione dei medesimi;

c) forniscono al Comitato per la Remunerazione, ovvero – in assenza del Comitato – direttamente al Consiglio di Amministrazione, ogni informazione utile affinché tale organo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche;

d) attuano le politiche di remunerazione adottate dalla Società.

In materia di remunerazioni, il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale:

- a) formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 cod. civ.; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione (o, in mancanza, dal Presidente o, in sua assenza o impedimento, da un amministratore non esecutivo) al Consiglio di Amministrazione, con la Politica di Remunerazione;
- b) è opportuno che il Presidente del Collegio Sindacale – oppure altro sindaco da lui designato – partecipi alle riunioni del Comitato per la Remunerazione ove istituito.

(B) Comitato Indipendenti.

Il Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2018, in pari data, ha costituito al proprio interno il Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione, competente in materia di remunerazione, nomine, controllo e rischi. Come detto, nella riunione del 30 gennaio 2019 il Consiglio di Amministrazione ha ridefinito la composizione dei Comitati endoconsiliari e attribuito le funzioni e le competenze del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione e del Comitato per l'operatività con Parti Correlate ad un unico Comitato, il Comitato Controllo, Rischi, Nomine, Remunerazione e operatività con Parti Correlate o anche Comitato Indipendenti.

Tale Comitato è composto da non meno di 3 amministratori indipendenti; almeno un membro deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, e uno dei membri deve essere in possesso di una adeguata esperienza

in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi, entrambe da valutarsi da parte del Consiglio al momento della nomina.

Alla data di approvazione della presente Relazione il Comitato Indipendenti è composto dai seguenti amministratori non esecutivi e indipendenti ai sensi degli artt. 147-ter, comma 4 e 148, comma 3 del TUF, dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate e dell'art. 16 del Regolamento adottato con Delibera Consob n. 20249/17 (“**Regolamento Mercati**”): Gaetano Caputi (Presidente), Gian Marco Committeri e Giuseppe Pecoraro il quale, in data 29 marzo 2019, è stato cooptato alla carica di Consigliere e nominato membro del Comitato Indipendenti.

Le riunioni del Comitato sono regolarmente verbalizzate. Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni nei termini di volta in volta stabiliti dal Consiglio; il Comitato, in relazione ai compiti che dovranno essere espletati, potrà attingere dalle risorse che la Società metterà a disposizione su sua richiesta, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, dal suo Presidente o dall'Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e gestione dei rischi, fermo restando quanto prescritto in materia di operazioni con parti correlate.

Le riunioni del Comitato sono presiedute dal suo Presidente; in caso di assenza del Presidente, o comunque con decisione unanime dei suoi membri, le riunioni del Comitato possono essere presiedute da altro componente. Per la validità delle deliberazioni del Comitato è richiesta la presenza della maggioranza dei rispettivi membri in carica; le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta dei presenti, ed in caso di parità prevale il voto di chi presiede la riunione; le riunioni sono validamente costituite anche quando tenute a mezzo di videoconferenza o conferenza telefonica, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati dal Presidente della riunione e dagli altri intervenuti, che sia loro

consentito di seguire la discussione, di intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti discussi, di ricevere la documentazione e di poterne trasmettere; in tal caso il Comitato si considera tenuto ove si trova il Presidente della riunione.

Alle riunioni del Comitato possono partecipare, previo invito del Comitato stesso e limitatamente a singoli punti all'ordine del giorno, soggetti che non ne sono membri, inclusi altri componenti del Consiglio o della struttura della Società; alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco da lui designato (possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci).

Le competenze del Comitato in materia di remunerazioni sono illustrate nel precedente paragrafo.

Nel corso dell'esercizio 2018 il Comitato ha espletato le sue funzioni propositive e consultive; in particolare ha, tra l'altro, valutato la concreta applicazione della Politica di Remunerazione nell'esercizio 2017, e formulato le proposte al Consiglio di Amministrazione per l'aggiornamento della Politica di Remunerazione per l'esercizio 2018 e per la remunerazione aggiuntiva *ex art.* 2389, comma 3 del codice civile degli Amministratori investiti di particolari cariche. Da ultimo, il Comitato ha, tra l'altro, valutato la concreta applicazione della Politica di Remunerazione nell'esercizio 2018, formulato al Consiglio di Amministrazione le proposte di aggiornamento della Politica di Remunerazione per l'esercizio 2019 ed ha, infine, coadiuvato il Consiglio di Amministrazione nella definizione del piano basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF denominato "*Performance Share 2019-2021*" che sarà sottoposto all'approvazione della prossima Assemblea degli Azionisti.

Per maggiori informazioni sulle funzioni e sulle attività del Comitato Indipendenti, nonché sulla variazione della relativa composizione, si rinvia alla relativa trattazione contenuta nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari per l'esercizio 2018.

(C) Esperti indipendenti.

Nella definizione delle Politiche e Procedure di Remunerazione non sono stati richiesti interventi di terzi esperti indipendenti.

(D) Finalità e principi generali delle Politiche e Procedure di Remunerazione.

Eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio precedente.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione sono state da ultimo modificate con delibera consiliare del 5 aprile 2019, confermando la differenziazione tra remunerazione variabile annuale (cd. "*Management by Objectives*" o in breve "MBO") e remunerazione variabile di medio-lungo periodo ("*Long Term Incentive*" o in breve "LTI"), integrando l'esemplificazione dei *target* di *performance* al cui raggiungimento è legata la corresponsione delle remunerazioni incentivanti MBO e LTI ed estendendo anche ai dirigenti con responsabilità strategiche la regola, già prevista per gli amministratori esecutivi e per il direttore generale, secondo cui la componente remunerativa variabile di breve periodo può superare la soglia massima *standard* (50% rispetto alla componente remunerativa fissa annuale) tutte le volte in cui vengano individuati obiettivi di *performance* particolarmente sfidanti, nonché in caso di *over-performance*, fissando comunque un apposito *cap* (100% rispetto alla componente remunerativa fissa annuale).

Le Politiche e Procedure di Remunerazione hanno lo scopo di:

- (i) fissare le modalità di determinazione dei compensi degli amministratori – e in particolare degli amministratori esecutivi – del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente, nel rispetto delle normative applicabili ed in conformità con la *best practice* nazionale ed internazionale riflessa anche nei principi del Codice di Autodisciplina;

- (ii) individuare, in particolare, i soggetti e/o gli organi coinvolti nell'adozione e attuazione delle politiche e delle procedure in materia di remunerazione che – secondo le rispettive competenze – propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli amministratori, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, esprimono pareri in materia, o sono chiamati a verificare la corretta attuazione di quanto deliberato o determinato dagli organi competenti;
- (iii) garantire maggiore trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali, attraverso una adeguata formalizzazione (a) dei relativi processi decisionali, e (b) dei criteri ispiratori delle politiche e procedure in materia di remunerazione;
- (iv) responsabilizzare i diversi organi competenti coinvolti nella definizione dei compensi degli amministratori, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (v) garantire remunerazioni adeguate alle qualità professionali degli amministratori, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società e all'impegno richiesto.

Attraverso la formalizzazione delle Politiche e Procedure di Remunerazione, la Società ha inteso garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retributivi riferiti – in particolare – agli amministratori esecutivi, al direttore generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di medio-lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione perseguono l'allineamento degli interessi degli amministratori, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche con il conseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, anche attraverso l'adozione di forme di retribuzione

incentivanti, in danaro o basate su strumenti finanziari, collegate ad obiettivi di *performance* aziendali, che tengano conto dei rischi assunti e del capitale necessario a fronteggiare l'attività d'impresa.

(E) Politiche e Procedure di Remunerazione: componenti fisse e variabili.

La Politica di Remunerazione adottata dalla Vostra Società stabilisce, con riferimento alle componenti fisse e variabili della remunerazione, quanto segue.

Di regola, la remunerazione degli amministratori esecutivi, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche sarà costituita da due diverse componenti: (i) una componente fissa e (ii) una componente variabile annuale (c.d. "*Management by Objectives*" in breve "MBO"), quest'ultima legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance*, anche di natura non economica ma comunque misurabili, che può consistere in una retribuzione in danaro (*bonus* o altri incentivi in danaro) o in una partecipazione agli utili d'esercizio. La remunerazione degli amministratori esecutivi, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche può altresì contemplare l'assegnazione di una componente remunerativa variabile di medio-lungo periodo (c.d. "*Long Term Incentive*", in breve "LTI"), volta sia ad orientare la loro azione al raggiungimento di predeterminati obiettivi di medio-lungo periodo, sia a trattenere le risorse chiave del Gruppo (c.d. *retention*). Il LTI si sostanzia in piani di compensi basati su strumenti finanziari e/o nel riconoscimento di una retribuzione in danaro (*bonus* o altri incentivi in danaro) o in una partecipazione agli utili d'esercizio.

Nella coerente attuazione e bilanciamento del principio di incentivazione degli amministratori esecutivi, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche con la prudente gestione dei rischi, il Consiglio di Amministrazione (con riferimento agli amministratori esecutivi e al direttore generale) e gli organi delegati (con riferimento ai

dirigenti con responsabilità strategiche), secondo le Politiche e Procedure di Remunerazione devono tener conto, tra l'altro: (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli beneficiari e/o delle funzioni e del ruolo dai medesimi concretamente svolti all'interno dell'azienda, assicurando che la previsione di eventuali componenti variabili (MBO e/o LTI) sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati e (ii) dell'esigenza di evitare che le remunerazioni variabili a carattere incentivante (MBO e/o LTI) si basino su risultati alterati o rivelatisi manifestamente errati.

Secondo la Politica di Remunerazione di Nova Re SIIQ S.p.A., le componenti variabili a carattere incentivante (MBO e/o LTI) sono, in relazione a quanto sopra, di regola destinate agli organi delegati e al direttore generale, titolari di deleghe di potere individuali, nonché ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Tuttavia, componenti variabili potranno essere destinate anche agli amministratori esecutivi – anche se non titolari di deleghe di potere individuale – tenuto conto delle funzioni e del ruolo concretamente svolto, anche in relazione all'eventuale partecipazione al comitato esecutivo, ove costituito.

Viceversa, la remunerazione degli amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli amministratori indipendenti) ed eventualmente degli organi non delegati è, di regola, stabilita in misura fissa e commisurata all'impegno effettivamente richiesto, tenuto conto anche dell'eventuale partecipazione degli stessi ad uno o più Comitati.

La remunerazione “fissa” degli amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli amministratori indipendenti) ed eventualmente degli organi non delegati, può essere individuata in un importo “assoluto” e/o nell'erogazione di “gettoni” di presenza predeterminati in relazione alle riunioni – anche di Comitati – alle quali prendono parte.

Se del caso, nell'interesse della Società, una parte non significativa della retribuzione degli amministratori non esecutivi potrà anche essere individuata in misura variabile e

collegata ai risultati economici conseguiti dal Gruppo Nova Re, ma ciò solo con motivata decisione del Consiglio di Amministrazione da adottarsi su proposta del Comitato per la Remunerazione, o in mancanza, su proposta del Presidente o di un amministratore non esecutivo, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti.

La remunerazione del Presidente e, ove presenti, del/dei Vice Presidente/i della Società, è stabilita in misura fissa, salvo che il Presidente o il/i Vice Presidente/i sia/no anche titolari di deleghe di potere.

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

La Politica di Remunerazione stabilisce che la componente remunerativa variabile di breve periodo sarà di regola determinata all'interno dei seguenti *range*:

- per gli organi delegati, per il direttore generale e, se del caso, per gli amministratori esecutivi la componente variabile deve essere non inferiore al 30% e non superiore al 150% rispetto alla componente fissa annuale, tenuto conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda; la componente variabile potrà essere anche superiore a tali valori tutte le volte in cui il Consiglio di Amministrazione opti per l'adozione di una componente fissa ragionevolmente ridotta rispetto al *benchmark* di mercato, nonché tutte le volte in cui vengano individuati (con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione) obiettivi di *performance* particolarmente sfidanti;
- per i dirigenti con responsabilità strategiche, la componente variabile - tenuto sempre conto delle funzioni attribuite e del ruolo concretamente svolto all'interno dell'azienda - deve essere non inferiore al 10% e non superiore al 50% rispetto alla componente fissa annuale, con possibilità di raggiungere il 100% rispetto alla componente fissa annuale in caso di *over-*

performance nonché tutte le volte in cui vengano individuati obiettivi di *performance* particolarmente sfidanti.

Ai fini di quanto sopra, per componente fissa si intende la remunerazione monetaria complessivamente percepita dall'amministratore esecutivo per la carica (cd. "*corporate relationship*" nell'Emittente: emolumento di amministratore, emolumento per la carica di Presidente o di Vice Presidente, eventuali gettoni di presenza, ecc.), nonché i compensi percepiti per le cariche ricoperte all'interno del Gruppo ("*corporate relationship*" a livello di Gruppo Nova Re) e – se del caso – la remunerazione fissa complessiva lorda percepita in relazione al rapporto di lavoro in essere con il Gruppo (cd. "*employment relationship*" sia nell'Emittente sia, eventualmente, a livello di Gruppo Nova Re). In relazione a ciò, gli organi competenti della Società – in sede di determinazione della remunerazione degli amministratori esecutivi, del direttore generale e dei dirigenti aventi responsabilità strategiche – tengono conto anche della remunerazione percepita dagli stessi nelle società controllate da Nova Re SIIQ S.p.A.

Concorrono nella determinazione della componente fissa anche i cd. "gettoni di presenza" alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ove previsti, e gli eventuali rimborsi spese forfettari.

Come precisato dalla Politica di Remunerazione della Vostra Società, in ogni caso, la componente fissa deve essere attribuita in misura sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione.

I medesimi criteri sono osservati nella determinazione delle remunerazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche, da parte degli organi delegati o dai soggetti di volta in volta competenti.

E' altresì possibile assegnare agli organi delegati, al direttore generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche anche componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo (LTI), da determinarsi – anche con parametri più ampi e/o differenti rispetto a quelli previsti per le componenti remunerative variabili di breve periodo – tenuto conto dei seguenti elementi: **(i)** le funzioni e il ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda; **(ii)** la capacità di contribuire allo sviluppo della Società e del Gruppo; **(iii)** il livello dei compensi complessivamente percepiti; e **(iv)** le esigenze di fidelizzazione e di *retention*.

(F) Benefici non monetari.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione stabiliscono che agli amministratori, al direttore generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche possano essere assegnati benefici non monetari – tra cui, ad esempio, l'attribuzione di autovetture aziendali – nel rispetto di principi di sobrietà, di contenimento dei costi e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

(G) Obiettivi di *performance* e altri parametri.

In base alla Politica di Remunerazione la componente variabile di breve periodo della remunerazione assegnata agli organi delegati (e, se del caso, agli amministratori esecutivi), al direttore generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche deve essere legata ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte temporale di regola pari ai dodici mesi (MBO). Possono essere assegnate agli organi delegati (e, se del caso, agli amministratori esecutivi), al direttore generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche anche componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo legate ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo

periodo, di regola non inferiore ai trentasei mesi (LTT). In ogni caso, al fine di evitare che le remunerazioni variabili si basino su dati alterati o rivelatisi manifestamente errati, sono previsti meccanismi di c.d. *claw-back* in coerenza con i principi più avanti illustrati.

Gli obiettivi di *performance* devono avere diversa natura, in coerenza con i compiti e le funzioni assegnate.

In particolare, le componenti remunerative variabili di breve periodo (MBO) assegnate agli organi delegati (e, se del caso, agli amministratori esecutivi) e al direttore generale che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all'espansione del *business* aziendale saranno, di regola, legate alle *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie dell'azienda nel suo complesso, e vengono individuati dalla Politica di Remunerazione a livello di: (i) EBITDA; (ii) fatturato; (iii) posizione finanziaria netta; (iv) risultato operativo (anche lordo), (v) *loan to value*, (vi) *fair value* del patrimonio immobiliare, (vii) *total shareholder return* e (viii) eventuali ulteriori parametri, da individuarsi di volta in volta da parte del Consiglio di Amministrazione, che riflettano individuati obiettivi di contenimento dei rischi. Nella individuazione – anche combinata – dei *target*, il Consiglio di Amministrazione (con riferimento agli organi delegati, al direttore generale e, se del caso, agli amministratori esecutivi) e gli organi delegati (con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche) terranno conto del principio di prudente gestione dei rischi e potranno stabilire un legame tra la variazione dei risultati e la corresponsione della remunerazione variabile di breve periodo (MBO), secondo una predeterminata scala di graduazione (ferma restando la necessità del raggiungimento di una soglia minima di risultato).

Le componenti remunerative variabili di breve periodo (MBO) assegnate agli organi delegati (e, se del caso, agli amministratori esecutivi) che svolgano un ruolo e funzioni di carattere amministrativo e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche, di regola, saranno legate a *target* specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti

loro attribuiti, fermo restando che potranno essere – in parte – subordinate a *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo Nova Re.

Le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo (LTI) potranno essere legate sia al raggiungimento nel medio-lungo periodo di predeterminate *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo Nova Re, sia all'incremento di valore del titolo Nova Re in borsa, sia a differenti e predeterminati obiettivi specifici (ad es. al raggiungimento di uno specifico risultato strategico), sia ancora – in un'ottica di fidelizzazione e di *retention* – al raggiungimento di determinati periodi di permanenza all'interno dell'azienda.

In ogni caso tali obiettivi saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione (con riferimento agli organi delegati, al direttore generale e, se del caso, agli amministratori esecutivi) e dagli organi delegati (con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche) tenuto conto (i) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda, nonché (ii) della capacità di contribuire allo sviluppo della Società e del Gruppo Nova Re.

In particolari casi, gli obiettivi di *performance* possono essere anche di natura individuale/qualitativa (e legati quindi ad una valutazione dell'operato di tipo qualitativo, che prescinde dal raggiungimento di obiettivi di *performance*).

In ogni caso, la valutazione dell'operato tiene in considerazione anche il contesto complessivo in cui opera la Società, per cui, anche in caso di mancato raggiungimento del *target* (sia per MBO, sia per LTI), e ove lo stesso sia dovuto a fattori straordinari e/o imprevedibili, la componente variabile (MBO e/o LTI) potrà essere corrisposta in tutto o in parte (previo giudizio positivo – all'unanimità e in via eccezionale – del Comitato per la Remunerazione, o in sua assenza, degli amministratori indipendenti). La corresponsione delle componenti variabili della remunerazione (MBO e/o LTI) può, altresì, essere legata ad ulteriori parametri, strumentali al perseguimento delle finalità di incentivazione e/o di

fidelizzazione, come il raggiungimento di determinati periodi di permanenza all'interno della Società.

In via eccezionale e non ricorrente è possibile attribuire anche *ex post* ad organi delegati, direttore generale e dirigenti con responsabilità strategiche *bonus* ed erogazioni *una tantum* di natura discrezionale, in relazione al raggiungimento o alle modalità di raggiungimento di particolari obiettivi (diversi da quelli assegnati per l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione), conseguiti attraverso contributi individuali eccezionali. La competenza a riconoscere *bonus* ed erogazioni *una tantum* sia ad organi delegati e direttore generale, sia a dirigenti con responsabilità strategiche, spetta in ogni caso al Consiglio di Amministrazione, che delibera su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale nel rispetto della normativa vigente. Il Comitato per la Remunerazione è competente a verificare la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento, in via eccezionale e non ricorrente, di *bonus* ed erogazioni *una tantum* ad organi delegati, direttore generale e dirigenti con responsabilità strategiche, e la relativa proposta deve essere approvata all'unanimità; in assenza del Comitato il giudizio positivo dovrà essere espresso dall'unanimità degli amministratori indipendenti presenti in Consiglio.

Si precisa altresì che l'eventuale differimento della corresponsione di una porzione delle componenti remunerative variabili incentivanti (MBO e/o LTI), attesa la natura dell'attività di Nova Re, non è stato reputato un elemento determinante ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali nel contesto dell'elaborazione delle Politiche e Procedure di Remunerazione. Viceversa, in sede di assegnazione degli obiettivi di *performance* (e quindi, a seconda dei casi, nel contesto della relativa deliberazione consiliare e/o del perfezionamento dell'intesa contrattuale) la Società stabilisce meccanismi di *claw-back* coerenti con i seguenti principi:

(i) qualora, entro il termine di tre anni dall'erogazione della componente remunerativa variabile (MBO e/o LTI), risulti che la stessa sia stata conseguita sulla base di dati oggetto di dolosa alterazione o manifestamente errati, la Società ha il diritto di richiedere la restituzione delle somme corrisposte;

(ii) ai fini di quanto sopra, l'accertamento dei presupposti rilevanti è demandato ad una valutazione del Comitato per la Remunerazione (o, in mancanza, degli amministratori indipendenti presenti in Consiglio) e del Collegio Sindacale, che si riuniranno e delibereranno collegialmente sotto la presidenza dell'amministratore indipendente più anziano d'età;

(iii) la Società ha il diritto di compensare le somme oggetto della richiesta di restituzione con quelle eventualmente dovute a qualsiasi titolo al beneficiario della remunerazione variabile (MBO e/o LTI); in tal caso la compensazione opererà, previo accertamento dei presupposti rilevanti, dal momento della comunicazione dell'esercizio del potere compensativo da parte della Società all'altra parte; resta ferma ogni altra azione prevista dalla legge a tutela del patrimonio e dell'interesse sociale, anche sotto il profilo della reputazione e dell'immagine della Società.

In linea con la descritta Politica di Remunerazione adottata dalla Società, i compensi degli organi delegati (Giancarlo Cremonesi, Stefano Cervone e Claudio Carserà) e dei dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2019 saranno costituiti da componenti fisse e da componenti variabili in danaro, legate al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance*, fissati – con l'ausilio del Comitato Indipendenti – dal Consiglio di Amministrazione per gli organi delegati, e dagli organi delegati per i dirigenti con responsabilità strategiche.

Per gli organi delegati, la componente remunerativa variabile di breve periodo sarà pari al 40% della componente remunerativa fissa complessiva, con possibilità di raggiungere l'80% della componente fissa in caso di *over-performance*. Per i dirigenti con responsabilità

strategiche che non siano anche amministratori, la componente remunerativa variabile di breve periodo sarà pari al 30% della componente remunerativa fissa complessiva, con possibilità di raggiungere il 60% della componente fissa in caso di *over-performance*. La maturazione della componente MBO 2019 sarà legata al raggiungimento di (i) obiettivi di *performance* aziendali che saranno individuati in conformità con il *Budget* 2019 approvato dal Consiglio (quali, ad esempio, EBITDA, *loan to value* e *fair value* del patrimonio immobiliare a livello consolidato), e (ii) obiettivi di *performance* individuali (il cui peso non potrà superare il 10% dell'MBO per gli organi delegati e il 40% dell'MBO per i dirigenti con responsabilità strategiche che non siano anche amministratori).

Le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo si sostanziano in un piano di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF denominato “*Piano di Performance Share 2019 – 2021*” (il “**Piano**”) che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Indipendenti, ha deliberato di sottoporre all'approvazione della prossima Assemblea degli Azionisti. Tale Piano prevede l'assegnazione gratuita di complessive n. 540.677 azioni Nova Re, a valere sul portafoglio azioni proprie, ai beneficiari individuati dal Consiglio di Amministrazione (con l'ausilio del Comitato Indipendenti) tra organi delegati, direttore generale, dirigenti con responsabilità strategiche e quadri della Società. Il Piano ha una durata triennale e l'assegnazione delle azioni ai beneficiari è subordinato al raggiungimento negli esercizi 2019-2021 di predeterminati obiettivi di *performance* individuati dall'organo amministrativo sulla base del piano industriale del Gruppo Nova Re come verrà successivamente aggiornato (utile netto consolidato che pesa per il 35% del LTI, posizione finanziaria netta consolidata che pesa per il 35% del LTI e *total shareholder return* relativo che pesa per il 30% del LTI), nonché al mantenimento del rapporto di lavoro con la Società al termine del periodo di *vesting*, corrispondente alla data della riunione consiliare di approvazione del bilancio consolidato dell'esercizio 2021.

Tale Piano è finalizzato ad allineare gli interessi del *management* con quelli degli Azionisti, privilegiando l'incremento del valore di mercato delle azioni e la creazione di valore per la generalità degli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, in attuazione delle Politiche e Procedure di Remunerazione della Società, in coerenza con le prassi diffuse anche in ambito internazionale ed in conformità con l'art. 6 del vigente Codice di Autodisciplina. Per ogni ulteriore dettaglio sul Piano di *Performance Share 2019-2021* si rinvia al relativo documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti allegato alla Relazione del Consiglio di Amministrazione sulle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea predisposta ai sensi dell'art. 125-*ter* del TUF, disponibile presso la sede legale e sul sito internet della Società all'indirizzo www.novare.it, nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1Info all'indirizzo www.1info.it.

(H) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance*.

Come detto, la Politica di Remunerazione individua obiettivi diversi in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto dal destinatario all'interno dell'azienda e, in particolare, le componenti remunerative variabili di breve periodo assegnate agli amministratori esecutivi e al direttore generale che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all'espansione del *business* aziendale saranno, di regola, legate alle *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo Nova Re, come sopra elencate; le componenti remunerative variabili di breve periodo assegnate agli amministratori esecutivi che svolgano un ruolo e funzioni di carattere amministrativo e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche, di regola, saranno legate a *target* specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti. Anche gli obiettivi al cui raggiungimento è legata la corresponsione delle componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo dovranno essere stabiliti tenuto conto (i) delle funzioni e del ruolo

concretamente svolti all'interno dell'azienda, nonché (ii) della capacità di contribuire allo sviluppo della Società e del Gruppo.

(I) Coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione dei rischi.

Il Consiglio di Amministrazione della Vostra Società ha adottato una Politica di Remunerazione retta da criteri guida che si ritengono coerenti con il perseguimento degli interessi della Società, anche nel lungo termine, e con il rispetto dei principi di prudente gestione dei rischi; si richiamano, al riguardo: (i) la fissazione di obiettivi predeterminati e misurabili, a cui legare le componenti variabili (MBO e/o LTT) della remunerazione; (ii) la previsione di obiettivi di natura diversa in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto nell'azienda dai destinatari delle componenti variabili; (iii) l'assenza – di regola – di remunerazioni variabili per gli amministratori non esecutivi e, in particolare, indipendenti; (iv) la fissazione di parametri adeguatamente bilanciati ai fini della determinazione quantitativa delle componenti variabili della retribuzione, entro *range* commisurati alle retribuzioni fisse percepite; (v) la fissazione per le componenti remunerative variabili di breve periodo di orizzonti temporali non inferiori a dodici mesi (termine minimo ritenuto idoneo e coerente con l'andamento del mercato in cui opera la Società) e per le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo di orizzonti temporali di regola non inferiori ai trentasei mesi; (vi) la previsione di meccanismi di *claw-back* volti ad evitare che le remunerazioni variabili a carattere incentivante degli amministratori esecutivi, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche si basino su risultati alterati o rivelatisi manifestamente errati.

(J)-(K) Piani di compensi ai sensi dell'art. 114-bis TUF, “*vesting period*”, “*lock-up*”, “meccanismi di correzione *ex post*”.

La Politica di Remunerazione prevede che i piani di compensi basati su strumenti finanziari siano predisposti dal Consiglio di Amministrazione – con l’ausilio del Comitato per la Remunerazione o, in mancanza, sentiti gli amministratori indipendenti – e approvati dall’Assemblea dei Soci. E’ quindi prescritto che tali piani sono di regola destinati a:

- (i) amministratori esecutivi della Società o delle sue controllanti o delle sue eventuali controllate;
- (ii) direttore generale, dirigenti con responsabilità strategiche, altri dipendenti e collaboratori (non necessariamente legati da rapporti di lavoro subordinato), della Società o delle sue controllanti o delle sue eventuali controllate.

Viceversa, la remunerazione sotto forma di azioni (o altri strumenti finanziari) non è destinata agli amministratori non esecutivi, fatta salva la decisione contraria e motivata dell’Assemblea dei Soci.

I criteri ai quali, nel predisporre i piani di compensi, deve conformarsi il Consiglio di Amministrazione sono i seguenti:

- a) deve essere previsto un periodo di “*vesting*” pluriennale;
- b) la maturazione del diritto al termine del periodo di *vesting* deve, di regola, essere soggetta a predeterminati e misurabili obiettivi di *performance*;
- c) i piani devono essere strutturati in modo idoneo a perseguire l’obiettivo di fidelizzazione dei destinatari; possono, ad esempio, essere previsti meccanismi di c.d. “*share retention*” (obbligo di reinvestire una quota dei premi assegnati in azioni della Società, vincoli di mantenimento di una porzione delle azioni assegnate sino alla scadenza di un predeterminato periodo di tempo, ecc.).

I periodi di mantenimento e i criteri specifici da utilizzare per la determinazione di tali periodi saranno di volta in volta fissati dal Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione ove costituito (o, in mancanza, sentiti gli amministratori indipendenti), e sottoposti all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono in corso piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

Come detto, nella riunione del 5 aprile 2019 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Indipendenti formulata in data 21 marzo 2019, ha deliberato di sottoporre all'approvazione della prossima Assemblea degli Azionisti l'adozione del Piano di *Performance Share 2019 – 2021*, che prevede l'assegnazione gratuita di complessive n. 540.677 azioni Nova Re, a valere sul portafoglio azioni proprie, ai beneficiari individuati dal Consiglio di Amministrazione (con l'ausilio del Comitato Indipendenti) tra organi delegati, direttore generale, dirigenti con responsabilità strategiche e quadri della Società. Il Piano ha una durata triennale e l'assegnazione delle azioni ai beneficiari è subordinato al raggiungimento negli esercizi 2019-2021 di predeterminati obiettivi di *performance* individuati dall'organo amministrativo sulla base del piano industriale del Gruppo Nova Re come verrà successivamente aggiornato (utile netto consolidato che pesa per il 35% del LTI, posizione finanziaria netta consolidata che pesa per il 35% del LTI e *total shareholder return* relativo che pesa per il 30% del LTI), nonché al mantenimento del rapporto di lavoro con la Società al termine del periodo di *vesting*, corrispondente alla data della riunione consiliare di approvazione del bilancio consolidato dell'esercizio 2021. Per ogni ulteriore dettaglio sul Piano di *Performance Share 2019-2021* si rinvia al relativo documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti allegato alla Relazione del Consiglio di Amministrazione sulle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea predisposta ai sensi dell'art. 125-*ter* del TUF, disponibile presso la sede legale e sul sito internet della Società

all'indirizzo www.novare.it, nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1Info all'indirizzo www.1info.it.

(L) Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

La Politica di Remunerazione adottata dalla Vostra Società precisa, in primo luogo, che il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere (cd. “*employment relationship*”), con possibilità per la Società di riconoscere convenzionalmente una maggiore anzianità al dipendente. Inoltre, con riferimento alla carica di amministratore (cd. “*corporate relationship*”), il Consiglio può prevedere, nell'interesse sociale, specifiche indennità da attribuire nel caso in cui si verifichi la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o il suo mancato rinnovo.

Qualora il Consiglio di Amministrazione decida di adottare, nell'interesse sociale, specifiche indennità (come, ad esempio, indennità per assunzione di impegni di non concorrenza o di incentivo all'esodo) o si determini a stipulare appositi contratti di consulenza con l'amministratore, il direttore generale o con il dirigente con responsabilità strategiche cessato (in aggiunta a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicabile), tali decisioni dovranno essere adottate in coerenza con la strategia, i valori e gli interessi di medio-lungo termine della Società e del Gruppo Nova Re e, in ogni caso, dovranno tener conto dei seguenti principi guida:

i) l'indennità (salvo, se del caso, quella relativa a patti di non concorrenza e quella spettante nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicabile) non

potrà essere corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;

ii) gli eventuali contratti di consulenza saranno limitati a periodi di tempo predefiniti, e circoscritti a quanto strettamente necessario nell'interesse della Società e del Gruppo Nova Re, ai fini di garantire continuità di azione nel contesto di una efficiente ed efficace gestione della Società e del Gruppo;

iii) di regola e salvo casi eccezionali, gli importi da riconoscersi all'amministratore esecutivo, al direttore generale o al dirigente con responsabilità strategiche (non computandosi quelli relativi a patti di non concorrenza e quelli spettanti nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicabile) non potranno superare la remunerazione globale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 30 mesi;

iv) di regola e salvo casi eccezionali, gli eventuali ulteriori importi da riconoscersi all'amministratore esecutivo, al direttore generale o al dirigente con responsabilità strategiche relativi a patti di non concorrenza non potranno superare, per ciascun anno di durata del patto di non concorrenza, la remunerazione globale annuale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto.

Non sono previsti specifici criteri di correlazione tra tali eventuali trattamenti in caso di cessazione della carica e le *performance* aziendali.

La Società renderà note, con apposito comunicato stampa diffuso al mercato, dettagliate informazioni in merito all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici in occasione di cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un amministratore esecutivo o un direttore generale, in coerenza con quanto previsto dai principi e criteri del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate.

(M) Coperture assicurative.

La Società può adottare coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, in ogni caso in un contesto di sobrietà, contenimento dei costi e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

Alla data di approvazione della presente Relazione la Società non ha attivato coperture previdenziali o assicurative diverse da quelle obbligatorie a favore dei propri amministratori e sindaci. Si precisa che a favore del direttore generale e del direttore responsabile dell'area immobiliare (o dei loro aventi causa) la Società ha stipulato apposite polizze assicurative per i casi in cui il rapporto di lavoro si risolva per morte o ricorrenza di un impedimento assoluto che comporti l'incapacità lavorativa che perduri oltre il periodo di comporto previsto dal CCNL.

(N) Amministratori indipendenti e amministratori investiti di particolari cariche.

Come già precisato, le Politiche e Procedure di Remunerazione della Società prevedono che la remunerazione degli amministratori non esecutivi, ivi inclusi gli amministratori indipendenti, ed eventualmente degli organi non delegati è, di regola, stabilita in misura fissa, e commisurata all'impegno effettivamente richiesto, tenuto conto anche dell'eventuale partecipazione degli stessi ad uno o più Comitati; tale remunerazione fissa può essere individuata in un importo "assoluto" e/o nell'erogazione di "gettoni" di presenza predeterminati, in relazione alle riunioni – anche di Comitati – alle quali prendono parte.

Se del caso, nell'interesse della Società, una parte non significativa della loro retribuzione può essere individuata in misura variabile e collegata ai risultati economici conseguiti dalla Società, con motivata decisione del Consiglio di Amministrazione da adottarsi su proposta del Comitato per la Remunerazione (o in mancanza, su proposta del Presidente o di un amministratore non esecutivo, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti).

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente, Vice Presidente/i, ecc.) è determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione (in sua assenza dal Presidente del Consiglio, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti; in caso di sua assenza o impedimento, le proposte vengono formulate da un membro del Consiglio di Amministrazione non esecutivo, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti), in conformità con l'art. 2389, comma 3 cod. civ.; è di regola stabilita in misura fissa, salvo che tali amministratori siano anche titolari di deleghe di potere individuale.

§ § §

Si riporta di seguito la proposta di deliberazione che verrà sottoposta all'Assemblea degli Azionisti in sede ordinaria, in osservanza delle disposizioni di legge applicabili:

“L'Assemblea degli Azionisti:

visti gli artt. 123 ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e 84 quater del Reg. adottato con delibera Consob n. 11971/99;

- preso atto della Relazione sulla Remunerazione redatta dal Consiglio di Amministrazione;

- tenuto conto che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, la presente deliberazione non sarà vincolante per il Consiglio di Amministrazione;

DELIBERA

di esprimere parere favorevole in merito alla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione redatta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, con particolare riferimento alla politica in materia di remunerazione di Nova Re SIIQ S.p.A.”.

§ § §

SEZIONE II

La presente sezione:

- a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche, evidenziandone la coerenza con la Politica di Remunerazione approvata per l'esercizio 2018;
- b) illustra analiticamente i compensi loro corrisposti nell'esercizio 2018 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società.

Si precisa che, alla data di approvazione della presente Relazione, non sussistono società collegate.

§ § §

PRIMA PARTE

Si precisa che i membri del Consiglio di Amministrazione percepiscono una remunerazione la cui misura è determinata dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2364 del codice civile.

Le ulteriori componenti sono costituite da compensi per l'incarico di membro del Comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 27 aprile 2018 ha deliberato di riconoscere a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione un compenso base annuo lordo di Euro 20.000,00, fermo restando il disposto dell'art. 2389, comma 3 del codice civile per il caso di attribuzioni di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione dell'11 maggio 2018, con il parere favorevole del Collegio Sindacale in conformità a quanto previsto dall'art. 2389, comma 3, del codice civile, ha deliberato:

- 1) su proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione, di attribuire ai componenti dei Comitati endoconsiliari, per ciascun esercizio della carica, le seguenti remunerazioni fisse lorde aggiuntive: Euro 10.000,00 su base annua per il Presidente ed Euro 5.000,00 su base annua per ciascuno degli ulteriori membri;
- 2) su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione, di attribuire al Presidente, per ciascun esercizio della carica, una remunerazione fissa lorda aggiuntiva su base annua di Euro 80.000,00 per le cariche di Presidente e Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e per le deleghe conferite;
- 3) su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione, di attribuire al Vice-Presidente, per ciascun esercizio della carica, una remunerazione fissa lorda aggiuntiva su base annua di Euro 15.000,00;
- 4) su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione, di attribuire all'Amministratore Delegato Stefano Cervone, per ciascun esercizio della carica, una remunerazione fissa lorda aggiuntiva su base annua di Euro 50.000,00 per le deleghe conferite;
- 5) su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione, di attribuire all'Amministratore con deleghe Claudio Carserà, per ciascun esercizio della carica, una remunerazione fissa lorda aggiuntiva su base annua di Euro 30.000,00 per le deleghe conferite.

Si rammenta che nella riunione del 14 febbraio 2018, come riferito nel relativo documento informativo (disponibile presso la sede legale, sul sito *internet* della Società all'indirizzo www.novare.it e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1Info all'indirizzo

www.1info.it), il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato Indipendenti, ha deliberato tra l'altro l'assunzione: (i) del Dott. Stefano Cervone, attuale Consigliere Delegato, con la qualifica di dirigente e direttore generale della Società, con una retribuzione fissa annua lorda pari ad Euro 320.000,00; (ii) dell'Ing. Claudio Carserà, attuale amministratore esecutivo della Società, con la qualifica di dirigente e responsabile dell'area immobiliare - *head of real estate*, con una retribuzione fissa annua lorda pari ad Euro 220.000,00.

Alla data del 31 dicembre 2018 l'unico dirigente con responsabilità strategiche della Società era il CFO e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari. Nel corso dell'esercizio 2018 ha rivestito la carica di dirigente con responsabilità strategiche sino al 12 ottobre 2018 un ulteriore dirigente con la qualifica di responsabile della direzione amministrazione, contabilità, finanza e controllo.

Si precisa che le componenti variabili di competenza dell'esercizio 2018 sono riportate nelle apposite tabelle contenute nella seconda parte della presente sezione, alle quali si rinvia.

In attuazione delle Politiche e Procedure di Remunerazione, i membri del Collegio Sindacale percepiscono un emolumento fisso, il cui ammontare è determinato dall'Assemblea all'atto della nomina. In esecuzione delle Politiche e le Procedure di Remunerazione, ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Si precisa che alla data di approvazione della presente Relazione:

a) non risultano piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF in corso di validità a favore di amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche; come detto, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Indipendenti, ha deliberato di sottoporre all'approvazione della prossima Assemblea degli Azionisti l'adozione del Piano di *Performance Share 2019 – 2021*, che rappresenta un sistema incentivante di medio-lungo periodo per gli organi delegati, il direttore generale, i dirigenti con responsabilità

strategiche e i quadri della Società; per ogni dettaglio sul Piano si rinvia al relativo documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti allegato alla Relazione del Consiglio di Amministrazione sulle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea predisposta ai sensi dell'art. 125-*ter* del TUF, disponibile presso la sede legale e sul sito internet della Società all'indirizzo www.novare.it, nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1Info all'indirizzo www.1info.it;

b) come riferito nel documento informativo pubblicato in data 21 febbraio 2018 (disponibile presso la sede legale, sul sito *internet* della Società e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1Info), i contratti di lavoro in essere con il direttore generale e con il direttore responsabile dell'area immobiliare prevedono che la Società riconoscerà, oltre al TFR e alle altre competenze maturate fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro (in base al criterio del *pro rata temporis*), un importo lordo equivalente a n. 30 mensilità della retribuzione annua fissa lorda calcolate ai sensi dell'art. 2121 c.c., a titolo di incentivo all'esodo, inclusivo del diritto al preavviso e/o della relativa indennità sostitutiva (se dovuta ai sensi del CCNL applicato), nel caso in cui il rapporto di lavoro si risolva per una delle seguenti ipotesi: (i) risoluzione da parte della Società del contratto di lavoro in assenza di una giusta causa o di ragioni di carattere soggettivo integranti la nozione di giustificata prevista dal CCNL; e/o (ii) dimissioni del dirigente per giusta causa o a causa della violazione da parte della Società di uno degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro; (iii) accordo tra le Parti;

c) non vi sono ulteriori specifici accordi tra la Società ed alcuno degli amministratori o dei dirigenti con responsabilità strategiche che prevedano il pagamento di indennità di fine rapporto, in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto, compensi per impegni di non concorrenza, l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno

cessato il loro incarico (c.d. “*post-retirement perks*”), ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Si rappresenta inoltre che in occasione della cessazione dalla carica a seguito di dimissioni dei consiglieri Valeria Conti (prima dell’Assemblea del 27 aprile 2018 che ha rinnovato l’organo amministrativo) e Lara Livolsi avvenute nel corso dell’esercizio 2018, Nova Re SIIQ S.p.A. non ha avviato alcun processo interno finalizzato all’attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici a favore dei medesimi, i quali non hanno conseguentemente beneficiato di alcuno specifico trattamento/indennità per la cessazione della carica.

§ § §

SECONDA PARTE

Nelle tabelle che seguono sono indicati gli emolumenti spettanti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società che hanno rivestito le rispettive cariche nel corso dell’esercizio 2018, secondo i criteri indicati nell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

In particolare, nei compensi fissi per la carica sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza, tra l’altro: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dall’Assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, *ex art. 2389, comma 3, cod. civ.*; (iii) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della Società e accantonamento TFR; nella colonna benefici non monetari sono indicati i *fringe benefits* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative; negli

altri compensi sono indicati, separatamente e secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite.

Nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2018 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione o di controllo o di dirigente con responsabilità strategiche.

§ § §

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AI DIRIGENTI

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Antonio Caporale	Presidente del CdA	01.01.2018 27.04.2018	Assemblea approvazione bilancio 2017			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.712,33						€ 12.712,33		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 12.712,33						€ 12.712,33		
Note:												

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Giancarlo Cremonesi	Presidente del CdA	27.04.2018 31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 68.219,18*						€ 68.219,18*		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 68.219,18*						€ 68.219,18*		
Note: (*) Importo pro-quota comprensivo del compenso da Consigliere per Euro 20.000 e del compenso fisso aggiuntivo per la carica di Presidente del CdA e di Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e gestione dei rischi di Euro 80.000,00.												

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Stefano Cervone	Consigliere Delegato	01.01.2018 31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 309.659,33*				€ 1.694,47		€ 311.353,80*		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 309.659,33*				€ 1.694,47		€ 311.353,80*		
Note: (*) Importo comprensivo del compenso per la carica di consigliere di Euro 20.000,00 e del compenso fisso aggiuntivo di Consigliere Delegato di Euro 50.000,00.												

--

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Andrea Maria Azzaro	Consigliere	27.04.2018-31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€13.643,84	€ 3.410,96					€ 17.054,80		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€13.643,84	€ 3.410,96					€ € 17.054,80		
Note												

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Gaetano Caputi	Consigliere	01.01.2018-31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€30.232,88	€12.054,80					€42.287,68		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€30.232,88	€12.054,80					€42.287,68		
Note												

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Claudio Carserà	Consigliere	01.01.2018-31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 215.030,66*				€ 4.055,48		€ 219.086,14*		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 215.030,66*				€ 4.055,48		€219.086,14*		

Note: (*) Importo comprensivo del compenso per la carica di consigliere di Euro 20,000,00 e del compenso fisso aggiuntivo di Consigliere con deleghe di Euro 30,000,00.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Gian Marco Committeri	Consigliere	01.01.2018-31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€20.000	€ 3.566,21					€23.566,21		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€20.000	€3.566,21					€23.566,21		
Note												

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Valeria Conti	Consigliere e Presidente Comitato Indipendenti	01.01.2018-04.04.2018	Assemblea approvazione bilancio 2017			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 5.253,88	€ 2.611,11					€ 7.864,99		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 5.253,88	€ 2.611,11					€ 7.864,99		
Note												

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Lara Livolsi	Consigliere	01.01.2018-16.11.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 17.479,45	€ 10.561,64					€ 28.041,09		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 17.479,45	€ 10.561,64					€ 28.041,09		

Note

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Elisabetta Maggini	Consigliere	01.01.2018-31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€20,000						€20,000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€20,000						€20,000		
Note												

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Francesco Marella	Consigliere	01.01.2018-27.04.2018	Assemblea approvazione bilancio 2017			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 6.356,16						€ 6.356,16		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 6.356,16						€ 6.356,16		
Note												

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Antonietta Fasano	Consigliere	20.12.2018-31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 657,53						€ 657,53		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 657,53						€ 657,53		

Note

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Luisa Scovazzo	Consigliere	27.04.2018-31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 13.643,84	€ 1.150,68					€ 14.794,52		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 13.643,84	€ 1.150,68					€ 14.794,52		
Note												

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Mario Marrazza	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2018-12.09.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 15,719						€ 15,719		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 15,719						€ 15,719		
Note												

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Giuliana Converti	Sindaco effettivo	01.01.2018-12.09.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10,478						€ 10,478		
(II) Compensi da controllate e collegate												

(III) Totale	€ 10.478							€ 10.478		
Note										

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Marco Buttarelli	Sindaco effettivo	01.01.2018 12.09.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€10.479,45						€10.479,45		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€10.479,45						€10.479,45		
Note												

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Luigi Mandolesi	Presidente Collegio sindacale	12.09.2018 31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 9.041,10						€ 9.041,10		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 9.041,10						€ 9.041,10		
Note												

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Anna Rita de Mauro	Sindaco effettivo	12.09.2018 31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 7.534,25						€ 7.534,25		
(II) Compensi da controllate e collegate												

(III) Totale	€ 7.534,25								€ 7.534,25		
Note											

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Giovanni Naccarato	Sindaco effettivo	12.09.2018-31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 7.534,25						€ 7.534,25		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 7.534,25						€ 7.534,25		
Note												

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Giovanni Cerrone	Chief Financial Officer e Dirigente Preposto	15.05.2018-31.12.2018	Revoca			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 93.257,99*				€ 2.909,67		€ 96.167,66*		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 93.257,99*				€ 2.909,67		€ 96.167,66*		
Note: (*) L'importo riguarda i compensi pro-quota percepiti nell'esercizio 2018 (da lavoro dipendente e per il ruolo di Dirigente Preposto): dall'assunzione in data 15/05/18 con qualifica di dirigente sino al 31.12.2018, e tenuto conto della nomina alla carica di Dirigente Preposto in data 12/10/2018.												

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Dauicla Debach	Responsabile Amministrazione, Contabilità, Finanza e Controllo e Dirigente Preposto	01.01.2018-12.10.2018	12.10.2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 53.505,49*						€ 53.505,49*		

(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale	€	53.505,49*					€	53.505,49*	
Note: (*) L'importo riguarda i compensi pro-quota percepiti nell'esercizio 2018 (da lavoro dipendente e per il ruolo di Dirigente Preposto) sino alla data di efficacia delle dimissioni									

**PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON
RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2017	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2018 (O ALLA PRECEDENTE DATA DI CESSAZIONE DELLA CARICA)
Antonio Caporale	Presidente CdA	Nova Re SIIQ	940,000	0	0	940,000
Giancarlo Cremonesi	Presidente CdA	Nova Re SIIQ				
Stefano Cervone	Consigliere Delegato	Nova Re SIIQ	-	-	-	-
Andrea Maria Azzaro	Consigliere	Nova Re SIIQ	-	-	-	-
Gactano Caputi	Consigliere	Nova Re SIIQ	-	-	-	-
Claudio Carserà	Consigliere	Nova Re SIIQ	-	20	0	20
Gian Marco Committeri	Consigliere	Nova Re SIIQ	-	-	-	-
Valeria Conti	Consigliere	Nova Re SIIQ	-	-	-	-
Lara Livolsi	Consigliere	Nova Re SIIQ	-	-	-	-
Elisabetta Maggini	Consigliere	Nova Re SIIQ	-	-	-	-
Francesco Marella*	Consigliere	Nova Re SIIQ	1,660,963	0	1,660,963	0
Antonietta Fasano	Consigliere	Nova Re SIIQ				
Luisa Scovazzo	Consigliere	Nova Re SIIQ				
Marino Marrazza	Presidente Collegio Sindacale	Nova Re SIIQ	-	-	-	-
Giuliana Converti	Sindaco Effettivo	Nova Re SIIQ	-	-	-	-
Marco Buttarelli	Sindaco Effettivo	Nova Re SIIQ	-	-	-	-
Luigi Mandolesi	Presidente Collegio Sindacale	Nova Re SIIQ	-	-	-	-

Anna Rita De Mauro	Sindaco Effettivo	Nova Re SIIQ				
Giovanni Naccarato	Sindaco Effettivo	Nova Re SIIQ				
Giovanni Cerrone	Dirigente Preposto	Nova Re SIIQ	-	-	-	-
Daniela Debach	Dirigente Preposto	Nova Re SIIQ	-	-	-	-

* per il tramite della controllata Partimm S.r.l.

§ § §

Roma, 5 aprile 2019

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Avv. Giancarlo Cremonesi

