

Reply S.p.A.
Relazione Annuale sulla Remunerazione

1. Introduzione

Il presente documento («Relazione annuale sulla Remunerazione », la **“Relazione”**) è stato predisposto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2015 ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs n. 58/1998 (di seguito “Tuf”) e dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, nella versione di luglio 2014 approvata dal Comitato per la Corporate Governance, istituito presso Borsa Italiana S.p.A.

La Relazione descrive la Politica per la Remunerazione adottata da Reply S.p.A. (di seguito “Reply”) con riferimento ai compensi (i) dei componenti degli Organi di Amministrazione ed in particolare degli Amministratori Esecutivi e degli Amministratori investiti di particolari cariche e (ii) dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

2. Sezione Prima

2.1. Processo per la predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica per la Remunerazione

I principali Soggetti/Organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e nell'attuazione della Politica per la Remunerazione sono:

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

Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo, se nominato ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.; essa può altresì determinare, ai sensi di Statuto, un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori. Tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società;
- ai sensi di Statuto determina la quantificazione della partecipazione agli utili della Società, correlata al Margine Operativo Lordo Consolidato, spettante agli amministratori investiti di particolari cariche;
- esprime un proprio parere consultivo, non vincolante, sulla prima sezione della Relazione annuale sulla Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;
- delibera sugli eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis Tuf.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

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

Considerata l'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione e la partecipazione alla compagine sociale di riferimento di Reply S.p.A. di diversi suoi membri, non sono attualmente previsti piani di successione che regolino la sostituzione di un Amministratore o di un Dirigente con responsabilità strategiche o altro soggetto cessato. In particolare, per quanto riguarda la sostituzione degli Amministratori, essa avviene per cooptazione ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile, a seguito di un processo di selezione condiviso in seno al Consiglio di Amministrazione. Per quanto attiene la sostituzione di Dirigenti con responsabilità strategiche, essa è eseguita in funzione di una selezione concordata e di una scelta coesa da parte del *top management* della Società.

Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione:

- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di performance che consentano il calcolo della componente variabile della loro retribuzione;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione sull'adozione della Politica per la Remunerazione;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione degli eventuali Piani di Compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione, e si avvale delle informazioni fornite dagli Amministratori Esecutivi qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;

- formula al Consiglio di Amministrazione qualsiasi proposta in materia di remunerazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando, tra l'altro, l'effettivo raggiungimento dei target di performance;
- riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, è raccomandata la presenza del Presidente del Comitato per la Remunerazione o di altro componente del Comitato all'Assemblea annuale degli azionisti;
- qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive; gli esperti devono essere indipendenti e, pertanto, a titolo esemplificativo, non devono esercitare attività rilevante a favore del dipartimento per le risorse umane di Reply, degli azionisti di controllo di Reply o di Amministratori o Dirigenti con responsabilità strategiche della Società. L'indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato per la Remunerazione prima del conferimento del relativo incarico.

I componenti del Comitato per la Remunerazione di Reply S.p.A. sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 27 aprile 2012. Alla data di approvazione della presente Relazione il Comitato per la Remunerazione risulta così composto:

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

Marco Mezzalama, Amministratore Indipendente;

Carlo Alberto Carnevale Maffé, Amministratore Indipendente.

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

Nel 2014 il Comitato per la Remunerazione non si è avvalso del supporto di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive ai fini della predisposizione della Politica per la Remunerazione.

Per ulteriori informazioni sul funzionamento e sulle attività svolte dal Comitato per la Remunerazione nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2014 si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio 2014.

Amministratori Esecutivi

Gli Amministratori Esecutivi:

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

Collegio Sindacale

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

2.2. Principi

La Politica per la Remunerazione – con riferimento all'esercizio 2015 – è sostanzialmente invariata rispetto al 2014, alla luce delle valutazioni formulate dal Comitato per la Remunerazione nella riunione del 13 marzo 2015 e successivamente, in pari data, dal Consiglio di Amministrazione. A tal riguardo, si segnala che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 13 marzo 2015 ha ritenuto non necessario apportare modifiche alla Politica sulla Remunerazione adottata nell'anno precedente e pertanto di confermare i principi in essa contenuti anche per l'anno 2015, demandando all'organo amministrativo di prossima nomina la valutazione circa l'eventuale adozione di modifiche all'attuale Politica sulla Remunerazione.

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

2.3. La remunerazione degli Amministratori

Con riferimento all'esercizio sociale 2014 la carica di Amministratore è stata ricoperta da:

Mario Rizzante	Presidente e Amministratore Delegato
Tatiana Rizzante	Amministratore Delegato
Oscar Pepino	Amministratore Esecutivo
Claudio Bombonato	Amministratore Esecutivo
Daniele Angelucci	Amministratore Esecutivo
Filippo Rizzante	Amministratore Esecutivo
Fausto Forti	Amministratore non Esecutivo, Consigliere indipendente e Lead Independent Director
Marco Mezzalama	Amministratore non Esecutivo e Consigliere indipendente
Carlo Alberto Carnevale Maffè	Amministratore non Esecutivo e Consigliere indipendente

Il compenso attribuito ai componenti del Consiglio di Amministrazione non Esecutivi, per la loro carica di Consiglieri per l'esercizio sociale 2014, è così definito:

- Euro 30.000 per ciascun Consigliere di Amministrazione, come da delibera assembleare del 27 aprile 2012.

Il compenso attribuito ai componenti del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio sociale 2014 quali membri dell'Organismo di Vigilanza – nel caso di specie il Sig. Fausto Forti - è così definito:

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

Non è prevista l'attribuzione di un compenso specifico in relazione all'attività di partecipazione a Comitati o allo svolgimento di particolari incarichi non associati a deleghe operative, essendo i beneficiari del compenso per la carica di Consigliere i soli Amministratori non Esecutivi che fanno anche parte dei Comitati: il compenso dei Consiglieri tiene pertanto già conto dell'impegno derivante dalla partecipazione ai Comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione ed è commisurato all'impegno richiesto.

In linea con le *best practices*, per gli Amministratori non Esecutivi non è prevista una componente variabile del compenso legata ai risultati economici conseguiti dall'emittente.

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

2.4. La Remunerazione degli Amministratori Esecutivi

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

- l'art. 2389, 3° comma del Codice Civile – “La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello statuto è stabilita dal consiglio di amministrazione, sentito il parere del collegio sindacale”;
- l'art. 22 dello Statuto Sociale, 2 comma – “Agli amministratori investiti di particolari cariche spetta una partecipazione agli utili della Società, correlata al Margine Operativo Lordo Consolidato, la cui quantificazione è annualmente determinata dall'Assemblea Ordinaria in sede di approvazione del bilancio”.

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

- **una componente fissa annua lorda;**
- **una componente variabile** legata ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte temporale adeguato. Si ritiene che la fissazione di orizzonti temporali di dodici mesi consentano la determinazione di target adeguatamente coerenti con l'andamento del mercato in cui opera la Società e coerenti con la finalità di allineare gli interessi degli Amministratori Esecutivi con il perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo termine, tenuto conto che, nel caso della Società, la pressoché totalità degli Amministratori Esecutivi risulta essere anche azionista della Società.

La corresponsione della componente variabile avviene con un differimento, rispetto al momento della maturazione, di quattro-cinque mesi che consente la realizzazione di una corretta gestione dei rischi aziendali nel contesto della Politica per la Remunerazione della Società.

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

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

Con riferimento all'esercizio 2014,

- il Consiglio di Amministrazione ha adottato le deliberazioni in materia di Politica di Remunerazione per l'anno 2014 e di attribuzione della componente fissa degli Amministratori Esecutivi nella riunione del 14 marzo 2014, su proposta del Comitato per la Remunerazione;

- l'Assemblea degli Azionisti nella riunione del 16 aprile 2014 ha approvato, con deliberazione non vincolante, la prima sezione della Relazione sulla Remunerazione contenente la Politica sulla Remunerazione;
- il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nella riunione del 14 marzo 2014, ha stabilito le modalità di determinazione della componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi per il 2014 mediante il riconoscimento di una partecipazione agli utili ai sensi dell'art. 22 dello Statuto Sociale e nella riunione del 13 marzo 2015 ha proceduto ad una verifica delle performance ed ha formulato la proposta di partecipazioni agli utili da sottoporre all'assemblea, unitamente alla relativa ripartizione;
- l'Assemblea degli Azionisti nella riunione del 23 aprile prossimo sarà chiamata ad approvare la suddetta proposta di attribuzione della componente variabile della remunerazione nella forma descritta.

Con riferimento all'esercizio 2015, la remunerazione viene determinata sulla base dei seguenti criteri:

- la coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti;
- il corretto bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- la previsione di limiti massimi per le componenti variabili di circa il 60% dell'importo complessivo del pacchetto di remunerazione, fermo restando che la componente fissa dovrà essere sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore Esecutivo nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- la predeterminazione di obiettivi di performance, ovvero di risultati economici e di eventuali altri obiettivi specifici cui sia collegata l'erogazione delle componenti variabili, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- il legame tra la variazione dei risultati conseguiti e la variazione della remunerazione garantito attraverso una gradualità della remunerazione variabile fino ad un limite massimo correlata ad una scala di obiettivi;
- il differimento della corresponsione della componente variabile della remunerazione di alcuni mesi rispetto al momento della maturazione al fine di consentire la realizzazione di una corretta gestione dei rischi aziendali nel contesto della Politica per la Remunerazione della Società.

Con riferimento alle componenti variabili della remunerazione degli Amministratori Esecutivi, il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi e procede, nell'esercizio successivo, a una verifica della *performance* al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi fissati nell'esercizio precedente.

I criteri per la definizione dei compensi variabili previsti per gli Amministrativi Esecutivi per l'esercizio 2015 sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione come segue:

- maturazione subordinata al raggiungimento di una condizioni di accesso rappresentata dalla capienza dell'utile d'esercizio della Società;
- fissazione dell'obiettivo di redditività annuale rappresentato dal Margine Operativo Lordo Consolidato, così come risultante dal bilancio consolidato, con l'individuazione di una soglia minima di risultato da raggiungere al di sotto del quale l'obiettivo non viene considerato raggiunto e una soglia massima;
- fissazione di eventuali ulteriori obiettivi specifici per gli Amministratori Esecutivi che ricoprano particolari funzioni nella organizzazione operativa della Società;

- quantificazione del bonus sino ad un ammontare massimo predeterminato, in funzione del grado di raggiungimento dell'obiettivo;
- attribuzione, in linea generale, della componente variabile, mediante ripartizione tra gli aventi diritto, della partecipazione agli utili, correlata al Margine Operativo Lordo Consolidato, spettante agli amministratori investiti di particolari cariche della Società ai sensi dell'art. 22 dello Statuto Sociale.

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

Allo stato attuale, è prevista l'attribuzione di un trattamento di fine mandato (TFM) avente caratteristiche analoghe a quelle tipiche del trattamento di fine rapporto (TFR) ex art. 2120 c.c. riconosciuto ai sensi di legge ai dirigenti italiani del Gruppo nei confronti di un Amministratore Esecutivo in coerenza con quanto operato nei confronti dello stesso come Dirigente con responsabilità strategiche.

Il Consiglio di Amministrazione può proporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione di meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari. Ad oggi non sono stati attivati piani di incentivazione di tale natura.

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

2.5. Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategica

Alla data del 13 marzo 2015 non risulta in organico un Direttore Generale.

I Dirigenti con responsabilità strategica della Società al 13 marzo 2015 sono quattro.

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

Si riferisce inoltre che, la retribuzione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e del responsabile dell'internal audit risultano coerenti con i compiti ad essi assegnati.

2.6. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

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

In considerazione dell'attuale struttura e determinazione della componente variabile della remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, non sono attualmente previsti meccanismi ai fini della restituzione di compensi già corrisposti in caso di cessazione del rapporto dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

3. Sezione Seconda

3.1. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Compensi corrisposti nell'esercizio 2014 ai componenti dell'organo amministrativo e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (importi in migliaia di Euro)

Nome Cognome	Carica in Reply S.p.A.	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Mario Rizzante	Presidente e Amministratore Delegato	1/01/2014-31/12/2014	31/12/2014	460 ⁽¹⁾	-	-	400	-	-	860	-	-
	Compensi da società Controllate			240 ⁽²⁾	-	-	-	-	-	240	-	-
	Totale			700	-	-	400	-	-	1.100	-	-
Tatiana Rizzante	Amministratore Delegato	1/01/2014-31/12/2014	31/12/2014	210 ⁽³⁾	-	-	400	-	-	610	-	-
	Compensi da società Controllate			343 ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-	343	-	-
	Totale			553	-	-	400	-	-	953	-	-
Oscar Pepino	Consigliere Esecutivo	1/01/2014-31/12/2014	31/12/2014	300	-	-	400	-	-	700	-	-
Claudio Bombonato	Consigliere Esecutivo	1/01/2014-31/12/2014	31/12/2014	400	-	-	600	-	-	1.000	-	-
Filippo Rizzante	Consigliere Esecutivo	1/01/2014-31/12/2014	31/12/2014	100	-	-	400	-	-	500	-	-
	Compensi da società Controllate			340	-	-	-	-	-	340	-	-
	Totale			440	-	-	400	-	-	840	-	-
Daniele Angelucci	Consigliere Esecutivo	1/01/2014-31/12/2014	31/12/2014	220	-	-	400	-	-	620	-	-
	Compensi da società Controllate			134 ⁽⁵⁾	-	-	-	-	19 ⁽⁶⁾	153	-	-
	Totale			354	-	-	400	-	19	773	-	-
Fausto Forti	Consigliere non esecutivo e indipendente	1/01/2014-31/12/2014	31/12/2014	34 ⁽⁷⁾	-	-	-	-	-	34	-	-

Reply Relazione Annuale sulla Remunerazione

Carlo Alberto Carnevale Maffé	Consigliere non esecutivo e indipendente	1/01/2014-31/12/2014	31/12/2014	30	-	-	-	-	-	30	-	-
Marco Mezzalama	Consigliere non esecutivo e indipendente -	1/01/2014-31/12/2014	31/12/2014	30	-	-	-	-	-	30	-	-
Cristiano Antonelli	Presidente Collegio Sindacale	1/01/2014-31/12/2014	31/12/2014	48	-	-	-	-	-	48	-	-
	Sindaco Effettivo	1/01/2014-31/12/2014	31/12/2014	32	-	-	-	-	-	32	-	-
Ada Alessandra Garzino Demo				Compensi da Società controllata	36 ⁽⁶⁾	-	-	-	-	36	-	-
				Totale	68	-	-	-	-	68	-	-
Paolo Claretta-Assandri	Sindaco Effettivo	1/01/2014-31/12/2014	31/12/2014	32	-	-	-	-	-	32	-	-
				Compensi da Reply S.p.A.	171	-	-	-	-	171	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche				Compensi da società Controllate	1.151	-	-	1.598	-	82 ⁽⁶⁾	2.831	-
				Totale	1.322	-	-	1.598	-	82	3.002	-

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

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

⁽¹⁾ Compenso lordo per la carica di Presidente e Amministratore Delegato in Reply S.p.A.;

⁽²⁾ Compenso lordo per la carica di Amministratore Delegato in altra società controllata pari a Euro 120 (Euro/1000), l'importo residuo si riferisce alla retribuzione lorda percepita in qualità di lavoratore dipendente in altra società controllata;

⁽³⁾ Compenso lordo per la carica di Amministratore Delegato in Reply S.p.A.;

⁽⁴⁾ Compenso lordo per la carica di Amministratore Delegato in altra società controllata pari a Euro 60 (Euro/1000), l'importo residuo si riferisce alla retribuzione lorda percepita in qualità di lavoratore dipendente in altra società controllata;

⁽⁵⁾ Compenso lordo per la carica di Amministratore Delegato in altra società controllata pari a Euro 60 (Euro/1000), l'importo residuo si riferisce alla retribuzione lorda percepita in qualità di lavoratore dipendente in altra società controllata;

⁽⁶⁾ Trattasi di Tfm;

⁽⁷⁾ Compenso lordo per la carica di Consigliere indipendente per il 2014 pari a Euro 30 (Euro/1000); l'importo residuo si riferisce ai gettoni di presenza per il 2014 ricevuti per la partecipazione alle riunioni dell'OdV.

⁽⁸⁾ Compenso lordo per la carica di Presidente del Collegio sindacale per il 2014 su società controllate;

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

Nome e Cognome	Carica	Piano Reply S.p.a delibera del C.d.A. del 10/06/2004.	Opzioni detenute 01/01/2014				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Totale Opzioni detenute al 31/12/2014	Opzioni di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	
Dirigenti con responsabilità strategiche		Piano 2004	30.000	21,339	12/5/2009 - 12/5/2014	-	-	-	-	-	30.000	21,339	58,00	-	-	-		

- (1) Piano
- (2) Numero opzioni
- (3) Prezzo di esercizio
- (4) Periodo possibile di esercizio
- (5) Numero opzioni
- (6) Prezzo di esercizio
- (7) Periodo possibile di esercizio
- (8) Fair value alla data di assegnazione
- (9) Data di assegnazione
- (10) Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni
- (11) Numero opzioni
- (12) Prezzo di esercizio
- (13) Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio
- (14) Numero opzioni
- (15) Numero opzioni
- (16) Fair value

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

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

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute al 31/12/2013	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31/12/2014
Mario Rizzante	Presidente e Amministratore Delegato	Reply S.p.A.	11.381	-	-	11.381
Tatiana Rizzante	Amministratore Delegato	Reply S.p.A.	15.734	-	-	15.734
Oscar Pepino	Consigliere Esecutivo	Reply S.p.A.	13.710	-	-	13.710
Claudio Bombonato	Consigliere Esecutivo	Reply S.p.A.	17.500	-	-	17.500
Filippo Rizzante	Consigliere Esecutivo	Reply S.p.A.	3.400	-	-	3.400
Daniele Angelucci	Consigliere Esecutivo	Reply S.p.A.	144.522	-	-	144.522
Fausto Forti	Consigliere non esecutivo e indipendente	Reply S.p.A.	-	-	-	-
C. A. Carnevale Maffé	Consigliere non esecutivo e indipendente	Reply S.p.A.	-	-	-	-
Marco Mezzalama	Consigliere non esecutivo e indipendente	Reply S.p.A.	250	-	250(*)	-

(*) azioni detenute all'interno di un fondo di investimento

Al 31/12/2014 i seguenti componenti il Consiglio di Amministrazione detengono le seguenti partecipazioni indirette nella Società:

- I Sigg.ri Mario Rizzante e Oscar Pepino controllano rispettivamente il 51% e 18% della Alika S.r.l., società a responsabilità limitata con sede in C.so Francia 110, Torino.
- Alika S.r.l. detiene direttamente n. 4.936.204 azioni della Reply S.p.A. pari al 52,7775% del capitale sociale della Società.

Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	N. azioni possedute al 31/12/2013	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31/12/2014
4	Reply S.p.A.	478.302	30.000	108.927	399.375

Definizioni

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

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

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

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

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

“Dirigenti con responsabilità strategiche”: coloro che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori (Esecutivi o meno) della Società stessa, in conformità con la definizione di cui al Regolamento Consob n. 17221/2010 in materia di Parti Correlate.