



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

**ai sensi dell'art. 123-*ter* del Testo Unico della Finanza, in conformità all'art. 84-*quater* del Regolamento
Emittenti e all'art. 6 del Codice di Autodisciplina**

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza ed in conformità all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e all'art. 6 del Codice di Autodisciplina.

La presente Relazione sulla Remunerazione (la “**Relazione**”) è stata redatta in ossequio all'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato, (il “**Testo Unico della Finanza**”) e all'art. 84-quater della Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come introdotto con Delibera Consob n. 18094 del 23 dicembre 2011, nonché in conformità alle raccomandazioni di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”).

La presente Relazione è suddivisa in due Sezioni.

Nella Sezione I, “Politica sulla Remunerazione”, è illustrata la politica di Meridie S.p.A. (“**Meridie**” o la “**Società**”) in materia di remunerazione:

(i) dei membri del consiglio di amministrazione, suddivisi fra amministratori investiti di particolari cariche (inclusi gli amministratori esecutivi) e amministratori non esecutivi di Meridie (gli “**Amministratori**”),

(ii) dei dirigenti con responsabilità strategiche di Meridie come *infra* definiti, diversi dagli Amministratori (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”).

Sono altresì rappresentate le procedure utilizzate dalla Società per l'adozione e l'attuazione di tale politica e i soggetti coinvolti nell'adozione e attuazione della politica medesima.

Nella Sezione II, “Compensi esercizio 2016”, con riferimento ai medesimi soggetti sub (i) e (ii) nonché dei membri del collegio sindacale, sono rappresentate le singole voci che compongono la remunerazione dei suddetti soggetti e sono analiticamente illustrati i compensi loro corrisposti nell'esercizio 2016, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, da Meridie e dalle società da quest'ultima controllate, nonché dalle società collegate.

Quanto ai dirigenti con responsabilità strategiche si precisa che l'individuazione di tale categoria di soggetti è effettuata, in conformità al Regolamento Consob, ai sensi della definizione fornita in materia di operazioni con parti correlate dal Regolamento e dalla Procedura (come *infra* definiti). In particolare, la Procedura indica quali dirigenti con responsabilità strategiche “*quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori esecutivi o non esecutivi della Società stessa.*”

La presente Relazione inoltre, ai sensi del quarto comma dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, riporta in apposite tabelle (“**Partecipazioni**”) i dati relativi alle partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai membri del Collegio Sindacale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e in società da quest'ultima controllate.

In ossequio al Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate, adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato (il “**Regolamento**”), e alla Procedura per Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società ai sensi del predetto Regolamento (disponibile sul sito internet della Società www.meridieinvestimenti.com, sezione “*Investor Relations*”) (la “**Procedura**”), l'adozione della Politica di Remunerazione, nonché la votazione dell'assemblea dei soci in merito alla stessa, su proposta del consiglio di amministrazione e previo coinvolgimento di un comitato della Società costituito esclusivamente da amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti (il “**Comitato Controllo e Rischi, Remunerazione e Nomine**” o “**Comitato Interno**”), esonera la Società dall'applicazione delle disposizioni di cui alla stessa Procedura alle deliberazioni del consiglio di amministrazione in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche - diverse dalle deliberazioni assunte dal consiglio di amministrazione nei limiti di importo complessivo preventivamente stabilito dall'assemblea ex art. 2389 cod. civ. - nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche.

SEZIONE I

“Politica sulla Remunerazione”

Il consiglio di amministrazione di Meridie ha adottato in data 28 aprile 2017, su proposta del Comitato Controllo e Rischi, Remunerazione e Nomine (il “**Comitato Interno**”), i criteri generali della Politica sulla Remunerazione della Società; eventuali scostamenti, rispetto alla politica proposta, nella determinazione della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono esaminati ed approvati preventivamente dal Comitato Interno e dal Consiglio di Amministrazione.

1.1 Processo di definizione ed approvazione della Politica sulla Remunerazione.

Gli organi societari coinvolti, nel processo di definizione della Politica sulla Remunerazione sono:

- Assemblea dei Soci: (i) stabilisce l'emolumento fisso complessivo, per ciascun esercizio, ed eventuali trattamenti o indennità di fine mandato per membri del Consiglio di Amministrazione, all'atto della loro nomina e per tutta la durata della carica. La determinazione dei compensi di amministratori investiti di particolari cariche può essere rimessa ex art. 2389, co.3 c.c., al Consiglio di Amministrazione; (ii) delibera con voto consultivo (ex art. 123 ter del TUF, co.6) in merito alla prima sezione della relazione sulla remunerazione dei componenti del consiglio di amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento almeno all'esercizio successivo, nonché sulle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.
- Il Comitato Interno: ha funzioni consultive ed istruttorie per la determinazione della politica sulla remunerazione, dei compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche e delle figure di rilevanza strategica per la Società; è composto da due amministratori indipendenti e non esecutivi e coinvolge nelle sue decisioni il Collegio Sindacale.
- Il Consiglio di Amministrazione: determina, ex art. 2389, co.3 c.c., su proposta del Comitato Interno (e sentito il Collegio Sindacale), la remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato e di eventuali amministratori investiti di particolari cariche, ivi incluso la remunerazione relativa alla partecipazione al/ai comitato/i interno/i della società per gli amministratori non esecutivi ed indipendenti e, su indicazione dell'assemblea, trattamenti o indennità di fine mandato. Predispone i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari. Approva gli obiettivi di *performance* per l'esercizio successivo, cui è legata la parte variabile della retribuzione. Verifica il raggiungimento di tali obiettivi. In presenza di circostanze rilevanti ed eccezionali (specifiche e/o impreviste) può definire premi speciali.
- Il Collegio Sindacale: formula i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi e sulla politica di remunerazione proposta dal Comitato Interno, partecipando alle riunioni di quest'ultimo.
- L'Amministratore Delegato: valuta e presenta agli organi societari le politiche di remunerazione relative ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, valuta presenta ed adotta le politiche di remunerazione e di fidelizzazione relative al personale del Gruppo. Propone al Comitato per la Remunerazione gli obiettivi di *performance* per l'esercizio successivo.

2.2 La Politica di Remunerazione.

Meridie applica una Politica sulla Remunerazione mirata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della società. Tali obiettivi consistono nella creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli azionisti e, pertanto, la politica sulla remunerazione tende ad allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti.

La struttura retributiva del management è basata su diverse componenti: componente fissa, componente variabile, incentivazione basata su assegnazione di strumenti finanziari e *benefits*:

- la componente fissa mira a garantire una sufficiente retribuzione, anche nel caso in cui la componente variabile non fosse raggiunta ed è determinata in relazione alla specializzazione professionale, al ruolo organizzativo ricoperto ed all'attività concretamente svolta; il Consiglio di Amministrazione, anche su mandato dell'assemblea, può prevedere che per gli amministratori esecutivi parte della componente fissa sia erogata in maniera differita quale trattamento di fine mandato, all'atto della cessazione del rapporto. Ad oggi una parte del compenso dell'Amministratore Delegato è costituito dal trattamento di fine mandato.
- la componente variabile annuale (compenso variabile) mira a riconoscere e premiare i risultati raggiunti in base agli obiettivi predeterminati annualmente dal Consiglio di Amministrazione; tali obiettivi sono individuali, si basano sugli obiettivi economico/finanziari della società e mirano al raggiungimento di risultati durevoli ed effettivi e vengono verificati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Interno, successivamente alla chiusura dell'esercizio, di norma in corso di approvazione del bilancio di esercizio. La componente variabile costituisce una parte della retribuzione complessiva con un massimo erogabile fissato dal consiglio di amministrazione, non

necessariamente in valore assoluto ma anche come percentuale di riferimento rispetto a ciascun obiettivo di *performance*. L'erogazione del premio è riferito a prestazioni assegnate e consuntivate relativamente al periodo gennaio-dicembre dell'anno di riferimento ed è erogato entro il mese di luglio dell'esercizio successivo a quello di riferimento e quindi non necessariamente quantificabile a priori. La politica di remunerazione comunque può prevedere anche l'erogazione di compensi straordinari una tantum legati alla realizzazione di particolari operazioni e/o risultati deliberati dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere preventivo del Comitato Interno.

- incentivazione basata su assegnazione di strumenti finanziari: i piani di remunerazione, basati su strumenti finanziari della Società in favore degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategica o di altre figure di *business* della società, sono considerati efficienti strumenti di fidelizzazione delle figure chiave e prevedono che gli strumenti assegnati (o ogni altro diritto che persegua finalità simili) abbiano un periodo medio di maturazione di almeno tre anni (o pari alla durata dell'incarico se inferiore) e siano soggetti ad obiettivi di *performance* predeterminati nonché che tutte o parte delle azioni assegnate o acquistate ai sensi del piano siano sottoposte ad un periodo di *lock-up*. Non sono al momento previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari per i predetti soggetti.

- *benefits*: il pacchetto retributivo del personale dirigenziale è completato da alcuni *benefits* che ne costituiscono parte integrante e consistono principalmente in: piani assicurativi, telefono, auto aziendale e pc portatile (anche ad uso personale). Ulteriori benefici non monetari possono essere attribuiti al ricorrere di particolari circostanze.

Vengono altresì rimborsate le spese sostenute per l'esecuzione dell'incarico.

Inoltre, anche in funzione del rischio personale che nei casi di specie il soggetto assume, il Presidente ed Amministratore Delegato, i consiglieri esecutivi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategica, ove non altrimenti previsto dal rispettivo contratto o da differenti accordi in sede di nomina, sono legittimati a trattenere eventuali emolumenti percepiti come membri di designazione della Società di consigli di amministrazione o di organi sociali di altre società.

Ad oggi, non sono intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della politica per la remunerazione. Si ritiene che l'approccio adottato da altre società operanti nel medesimo settore sia confrontabile con quello adottato da Meridie. Inoltre, si segnala che non sono intervenuti mutamenti significativi nella remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità strategica rispetto alla politica della remunerazione approvata per l'esercizio chiuso al 31.12.2015.

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

La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro è stabilita caso per caso a seconda delle figure di riferimento. Per i dirigenti con responsabilità strategiche possono essere previsti accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro. Si applicano, in tali casi, gli istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento.

L'Assemblea ordinaria, o il Consiglio di Amministrazione su indicazione dell'assemblea, può deliberare un trattamento di fine mandato, nonché una indennità che matura all'atto della cessazione del rapporto e quindi anche in caso di dimissioni, revoca o mancato rinnovo anche a seguito di offerta pubblica di acquisto, per gli amministratori esecutivi, il cui importo deve essere definito in modo tale che il suo ammontare non superi un determinato numero di anni di remunerazione o un determinato importo e, in ogni caso, che tale indennità non sia corrisposta nel caso in cui la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati. Attualmente tale indennità è prevista solo per l'Amministratore Delegato.

Remunerazione degli amministratori indipendenti e non esecutivi e del Soggetto Preposto.

La remunerazione degli amministratori indipendenti e non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società ma è correlata all'attività svolta, alla professionalità ed alla partecipazione ai comitati interni e può prevedere una parte legata alla partecipazione ai comitati interni ed una parte legata a gettoni di presenza.

Il pacchetto retributivo del Soggetto Preposto alla redazione dei libri contabili è strutturato con una prevalente componente fissa.

SEZIONE II

“Compensi esercizio 2016”

Parte A

La Parte A della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione fornisce la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, rispettivamente, degli Amministratori, dei membri del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Meridie, ivi inclusi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

La rappresentazione dei compensi corrisposti da Meridie ai propri Amministratori, ai membri del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2016, come illustrata nella presente Sezione II della Relazione sulla Remunerazione, è conforme alla Politica sulla Remunerazione (Sezione I) approvata dal consiglio di amministrazione della Società, su proposta del comitato per le remunerazioni e sottoposta alla deliberazione dell'assemblea dei soci del 7 maggio 2016.

Si precisa che, poiché Meridie è una “società di minori dimensioni” ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento (in quanto né l'attivo patrimoniale né i ricavi, come risultanti dal bilancio consolidato al 31 dicembre 2016, superano i 500 milioni di Euro), in conformità alla facoltà riconosciuta a dette società dallo Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti:

- le informazioni relative alla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono fornite a livello aggregato, in apposite tabelle, con indicazione del numero di soggetti a cui le informazioni stesse fanno riferimento;

- le informazioni in merito ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o caso di risoluzione del rapporto di lavoro sono fornite con riferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato.

Non vi sono piani di incentivazione basati su strumenti finanziari adottati dalla Società e in vigore alla data della presente Relazione.

In funzione dei piani di crescita del gruppo e del ruolo chiave svolto in tal senso, il consiglio ha attribuito in sede di nomina, all'amministratore delegato, una indennità nel caso di cessazione o mancato rinnovo della carica, non dovuto a giusta causa, o dimissioni dovute a cambio di controllo e anche nel caso in cui il rapporto cessi a seguito di offerta pubblica di acquisto promossa su titoli emessi della Società, nella misura di cinque volte la remunerazione complessiva annua percepita. Tale indennità, non sarebbe corrisposta nel caso di raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

A.1 Consiglio di Amministrazione

A.1.1 Amministratori investiti di particolari cariche

Presidente ed Amministratore Delegato: Giovanni Lettieri

A.1.2 Amministratori non esecutivi (dal 01/01/2016 al 31/12/2016)

Annalaura Lettieri, Arturo Testa, Salvatore Esposito De Falco (indipendente), Ettore Artioli (indipendente), Vincenzo Capizzi (dal 1 gennaio al 1° febbraio 2016, sostituito da Arturo Testa mediante cooptazione in data 21 marzo 2016).

A.2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La seguente tabella illustra i trattamenti previsti, con riferimento agli Amministratori, in caso di cessazione della carica di consigliere e, quanto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Nome Cognome	Carica	Criteri di determinazione dell'indennità spettante	Criteri di <i>performance</i> a cui è legata l'assegnazione	Effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa	Casi in cui matura il diritto all'indennità	Accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari, in caso di cessazione dell'incarico	Accordi che prevedono la stipula di contratti di consulenza per il periodo successivo alla cessazione dell'incarico	Accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza
Giovanni Lettieri	Amministratore Delegato	125.000 per ogni esercizio	N.A.	Il diritto viene meno con la cessazione della carica fermo restando quanto maturato alla data	Fine mandato	Nessuno	Nessuno	Nessuno
	Dirigenti 1	Nessuno	N.A.	N.A.	N.A.	Nessuno	Nessuno	Euro 10.000 annuali (*) (**)

(*) La liquidazione viene effettuata mensilmente in busta paga.

(**) durata per l'impegno di non concorrenza: 5 mesi dalla data di cessazione del rapporto.

Parte B

Le seguenti tabelle riportano analiticamente i compensi corrisposti nel 2016, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, agli Amministratori, ai membri del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dalla Società, da società da quest'ultima controllate e da società collegate.

Si precisa che nelle eseguenti tabelle sono inclusi i soggetti che nel corso dell'esercizio 2016 hanno ricoperto per una frazione del predetto periodo di riferimento la carica di componente del consiglio di amministrazione o di membro del collegio sindacale o di dirigente con responsabilità strategiche.

Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai membri del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dalla Società, da società controllate da Meridie e da società collegate.

(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- <i>equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Lettieri Giovanni	Presidente	01.01.16 – 31.12.16										
(I) <i>Compensi nella società che redige il bilancio</i>			Approvazione bilancio al 31.12.17	40.000	-	-	-	Telefono cellulare, D&O	-	40.000	-	-
(II) <i>Compensi da controllate e collegate</i>			Approvazione bilancio al 31.12.15 e 31.12.17	75.000	-	-	-	-	-	75.000	-	-
(III) <i>Totale</i>				115.000	-	-	-	-	-	115.000	-	-
Lettieri Giovanni	Amministratore Delegato	01.01.16 – 31.12.16										
(I) <i>Compensi nella società che redige il bilancio</i>			Approvazione bilancio al 31.12.17	225.000	-		-	-	-	225.000	-	125.000 <i>(****)</i>
(II) <i>Compensi da controllate e collegate</i>			Approvazione bilancio al 31.12.15?? ?	450.000	-		-	Auto	-	450.000	-	-
(III) <i>Totale</i>				675.000	-		-	-	-	675.000	-	125.000

Ettore Artoli (*)	Consigliere	01.01.16 – 31.12.16										
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>			Approvazione bilancio al 31.12.17	10.000	500	-	-	D&O	-	10.500	-	-
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>(III) Totale</i>				10.000	500				-	10.500		
Vincenzo Capizzi	Consigliere	01.01.16 – 01.02.16										
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>			01.01.16 – 01.02.16	833	-	-	-		-	833	-	-
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>				-	-	-	-		-	-	-	-
<i>(III) Totale</i>				833	-					833		
Arturo Testa	Consigliere	21.03.16 – 31.12.16										
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>			Approvazione bilancio al 31.12.17	8.709	-	-	-	D&O	-	8.709	-	-
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>				-	-	-	-	-		22.401	-	-
<i>(III) Totale</i>				8.709	-					31.110		
Salvatore Esposito De Falco (**)	Consigliere	01.01.16 – 31.12.16										

Tabella 2 – Stock option assegnate agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La società non ha assegnato, nel corso dell'esercizio, piani di *stock option* per i componenti del consiglio di amministrazione e i dirigenti con responsabilità strategiche.

Tabella 3: Piani di incentivazione a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La società non ha predisposto, nel corso dell'esercizio, piani di incentivazione basati su strumenti finanziari per i componenti del consiglio di amministrazione e i dirigenti con responsabilità strategiche.

La successiva Tabella 3B descrive i piani di incentivazione monetari (da erogare per cassa) previsti per gli Amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La seguente Tabella 3B riguarda tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine.

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
Giovanni Lettieri	Amministratore delegato	A	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Compenso variabile Delibera del CdA 29.03.2013	-	-	-	-	90.000	-	-
		Compenso variabile Delibera del 18.03.2015				45.034*			
(II) Compensi da controllate e collegate		Compenso variabile Delibera del CdA 18.03.2015		-	-	-	385.870	-	-
		Compenso straordinario Delibera del 17.07.2015		-	-	-	380.000	-	-
(III) Totale			-	-	-	45.034*	855.870		

*compensi non erogati a seguito di rinuncia come da verbale del Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2015

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
	Dirigente	A	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		CV Delibera del 18.03.2015	-	-	-	1.729*	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	-	-	1.729*	-	-	-

*compensi non erogati a seguito di rinuncia come da verbale del Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2015

Partecipazioni

Le seguenti tabelle, redatte in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-ter, al Regolamento Emittenti, illustrano le partecipazioni detenute dagli Amministratori e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e nelle società da quest'ultima controllate.

TABELLA A: Amministratori

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero delle azioni possedute sia direttamente che indirettamente alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio sia direttamente che indirettamente
Giovanni Lettieri	Presidente e AD		-	2.500.000	-	2.500.000
Annalaura Lettieri	Amministratore	Meridie SpA	10.354.794	-	-	10.354.794