

OVS

OVS S.p.A.

*Sede sociale in Venezia-Mestre, Via Terraglio, n. 17 - capitale sociale euro 227.000.000,00 i.v.
Registro delle Imprese di Venezia, codice fiscale e partita IVA 04240010274 - REA n° VE - 378007
Sito internet istituzionale: www.ovscorporate.it*

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2017

INTRODUZIONE

La presente Relazione sulla Remunerazione (la “**Relazione**”) è stata approvata in data 18 aprile 2017 dal Consiglio di Amministrazione di OVS S.p.A. (la “**Società**” o “**OVS**”), su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, e redatta in adempimento dell’art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modificazioni e integrazioni (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”), dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni (il ”**Regolamento Emittenti**”), nonché in coerenza alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina per le società quotate promosso dal Comitato per la Corporate Governance istituito presso Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”).

La Relazione si compone di due Sezioni:

- 1) la Sezione I illustra (i) la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (gli “**Amministratori**”) e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società, per tali intendendosi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione di cui all’Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”) (la “**Politica di Remunerazione**” o “**Politica**”) con riferimento almeno all’esercizio successivo, e (ii) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica;
- 2) la Sezione II illustra i compensi corrisposti nell’esercizio chiuso il 31 gennaio 2017, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest’ultima controllate nonché dalle società collegate, agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai membri del Collegio Sindacale (i “**Sindaci**”), fornendo una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione. La Sezione II, ai sensi dell’art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti, riporta altresì, in apposite tabelle, i dati relativi alle partecipazioni detenute - nella Società e in società da questa controllate - dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ai fini della Relazione, si rappresenta che:

- (a) il Consiglio in carica alla data della Relazione è stato nominato dall’Assemblea ordinaria del 27 ottobre 2014 con efficacia dal 2 marzo 2015, primo giorno delle negoziazioni in Borsa delle azioni OVS, a decorrere dal quale la Società ha assunto lo *status* di società con azioni quotate ai sensi dell’art. 119 del TUF, fino all’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017, ad eccezione del Consigliere Marvin Teubner, che è stato nominato per cooptazione dal Consiglio di Amministrazione del 14 aprile 2016 a seguito delle dimissioni della Consigliere Lori Hall-Kimm, confermato dall’Assemblea del 25 maggio 2016 che scadrà con l’intero Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio attuale è composto da 7 componenti: Nicholas Stathopoulos

- (Presidente), Stefano Beraldo (Amministratore Delegato), Gabriele Del Torchio (Amministratore Indipendente), Heinz Jürgen Krogner Kornalik (Amministratore Indipendente), Stefano Ferraresi (Amministratore Non Esecutivo), Marvin Teubner (Amministratore Non Esecutivo) e Jérôme Pierre Losson (Amministratore Non Esecutivo);
- (b) il Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea ordinaria del 23 luglio 2014. Si ricorda che il dott. Michele Furlanetto, nominato quale Sindaco Supplente dall'Assemblea ordinaria del 23 luglio 2014, aveva rassegnato in data 24 ottobre 2014 le proprie dimissioni dall'incarico e in sostituzione del dott. Michele Furlanetto, l'Assemblea ordinaria del 27 ottobre 2014 aveva deliberato di nominare il dott. Lorenzo Boer per un periodo di 3 esercizi sociali e, pertanto, fino alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 gennaio 2017. Il Collegio Sindacale, in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31 gennaio 2017, è composto da Giuseppe Moretti (Presidente), Roberto Cortellazzo Wiel (Sindaco Effettivo), Lucio Giulio Ricci (Sindaco Effettivo), Lorenzo Boer (Sindaco Supplente) e Stefano Lenoci (Sindaco Supplente);
- c) sono stati individuati oltre all'Amministratore Delegato 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche:
- Dott. Francesco Sama, Direttore OVS;
 - Dottor Massimo Iacobelli, Direttore UPIM;
 - Dottor Nicola Perin, Chief Financial Officer.

La Politica di Remunerazione, di cui alla Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea dei soci convocata, ai sensi dell'art. 2364 del Codice Civile per l'approvazione del bilancio di esercizio 2016, il 31 maggio 2017, alle ore 9:00, in unica convocazione presso BEST WESTERN PLUS Quid Hotel Venice Airport, in via Terraglio n. 15, 30174 Venezia-Mestre.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, l'Assemblea è infatti tenuta ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione I della Relazione. A tal fine, in base all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, la Relazione è trasmessa a Borsa Italiana e messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet www.ovscorporate.it, sezione Governance/Assemblea degli Azionisti, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

Il presente documento è reso disponibile nella sede sociale e sul sito internet della Società (www.ovscorporate.it, Sezione Governance/Assemblea Degli Azionisti).

Venezia – Mestre, 18 aprile 2017

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Nicholas Stathopoulos

SEZIONE I

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

A) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, ruoli nonché organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica

La predisposizione e l'approvazione della Politica di Remunerazione di OVS coinvolge il Consiglio di Amministrazione (il “**Consiglio**” o anche “**Consiglio di Amministrazione**”), il Comitato per le Nomine e la Remunerazione (il “**Comitato Nomine e Remunerazione**”) e l’Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società (l’“**Assemblea**”).

Al Consiglio è riservata in via esclusiva non delegabile la competenza a definire la Politica di Remunerazione sulla base della proposta formulata dal Comitato Nomine e Remunerazione costituito al suo interno (la cui composizione e compiti sono illustrati nel successivo paragrafo A.2).

Il Consiglio dà poi attuazione alla Politica di Remunerazione, determinando coerentemente con essa, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, nei limiti del compenso complessivo eventualmente determinato dall’Assemblea ai sensi dell’art. 2389, comma 3, cod. civ. e dell’art. 22 dello statuto sociale.

Il Consiglio predispone e approva annualmente la relazione sulla remunerazione prevista dall’art. 123-ter del TUF e dall’art. 84-quater del Regolamento Emittenti.

Il Comitato Nomine e Remunerazione, in conformità con le raccomandazioni contenute nell’art. 6 del Codice di Autodisciplina, ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione, con funzioni propositive e consultive, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla composizione del Consiglio di Amministrazione e alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Le funzioni del Comitato sono in dettaglio descritte nel successivo paragrafo A.2).

L’Assemblea approva in sede ordinaria il compenso degli Amministratori ai sensi degli artt. 2364, comma 1, n. 3 e 2389, comma 3, cod. civ., nonché dell’art. 22 dello statuto sociale. Ai sensi dell’art. 123-ter, comma 6, del TUF, in occasione dell’approvazione del bilancio, l’Assemblea è altresì chiamata a deliberare in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della relazione sulla remunerazione predisposta dal Consiglio.

B) Intervento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale Comitato

Il Consiglio ha istituito con delibera del 27 ottobre 2014 con efficacia dal 2 marzo 2015, primo giorno di negoziazione in Borsa delle azioni OVS, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione (il “**Comitato Nomine e Remunerazione**” o il “**Comitato**”), approvandone il relativo regolamento interno che disciplina la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato.

In data 27 ottobre 2014, immediatamente dopo la nomina degli amministratori indipendenti da parte dell’Assemblea tenuta in pari data, il Consiglio ha nominato quali componenti del Comitato Nomine e

Remunerazione i seguenti 3 amministratori non esecutivi, 2 dei quali indipendenti ai sensi del combinato disposto degli artt. 147-ter, comma 4 e 148, comma 3, del TUF e dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina: Gabriele Del Torchio (Amministratore Indipendente e Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione), Heinz Jürgen Krogner Kornalik (Amministratore Indipendente) e Nicholas Stathopoulos (Amministratore non esecutivo).

Il Consigliere Gabriele Del Torchio possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive che è stata valutata dal Consiglio al momento della nomina.

Il Comitato Nomine e Remunerazione si riunisce su convocazione del suo Presidente, ogniqualvolta il Presidente stesso lo ritenga opportuno, ma almeno semestralmente, o quando lo richiedano gli Amministratori esecutivi o il Presidente del Collegio Sindacale o il Presidente del Consiglio.

I lavori del Comitato Nomine e Remunerazione sono coordinati dal Presidente.

Alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione prende parte il Presidente del Collegio Sindacale (ovvero altro sindaco da lui designato) e possono comunque partecipare anche gli altri sindaci.

Il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione ha la facoltà di invitare alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione altri soggetti la cui presenza possa essere di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato.

Le riunioni del Comitato sono verbalizzate. Il Presidente e il segretario sottoscrivono i verbali delle riunioni che vengono conservati a cura del segretario in ordine cronologico.

In conformità alle raccomandazioni contenute nell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, al Comitato Nomine e Remunerazione sono affidate le seguenti funzioni di natura propositiva e consultiva, indicate in dettaglio nel regolamento: (a) formulare pareri al Consiglio in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del consiglio sia ritenuta opportuna nonché sulle questioni relative al numero massimo di incarichi di Amministratore o Sindaco in società quotate in mercati regolamentati italiani o esteri, in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di Amministratore dell'emittente quotato e alle autorizzazioni assembleari concesse agli Amministratori ad operare in deroga al generale divieto di concorrenza; (b) proporre al Consiglio candidati alla carica di Amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire Amministratori indipendenti; (c) formulare al Consiglio proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; (d) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formulare al Consiglio proposte in materia; (e) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha altresì la facoltà di sottoporre al Consiglio di Amministrazione proposte in merito all'erogazione di importi aggiuntivi “*una tantum*” in presenza di circostanze tali da giustificare tali misure.

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni e strutture aziendali, assicurando idonei collegamenti funzionali e operativi con queste per lo svolgimento dei propri compiti. Può avvalersi di consulenti esterni, a spese della Società, e comunque nei limiti del *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione, previa verifica che tali consulenti non si trovino in situazioni che ne compromettano in concreto l'indipendenza di giudizio e, in particolare, non forniscano al dipartimento delle risorse umane, agli amministratori o ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti medesimi.

In linea con quanto raccomandato dall'articolo 6.C.6 del Codice di Autodisciplina, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione riferisce (i) al Consiglio di, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attività svolta, e (ii) all'Assemblea, con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio circa le modalità di esercizio delle proprie funzioni.

C) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

L'Unità Organizzativa Risorse Umane e Organizzazione, nel corso del 2016, si è avvalsa, quale esperto indipendente esterno nell'ambito delle attività per la Remunerazione, della società Willis Towers Watson.

D) Finalità perseguitate con la Politica di Remunerazione, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente

La Politica di Remunerazione di OVS è definita, anche in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, con l'obiettivo di:

- Attrarre, trattenere, motivare e fidelizzare persone dotate di elevate qualità individuali, professionali e manageriali necessarie per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del *business*;
- Allineare gli interessi dell'azienda e del *management* con quelli degli Azionisti;
- Promuovere la creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo.

In coerenza con dette raccomandazioni del Codice, la Politica di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si fonda, pertanto, sui seguenti criteri:

- a) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di OVS, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio;
- c) gli obiettivi di *performance* - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di

- remunerazione basati su azioni) – come meglio precisato più avanti, sono predeterminati, misurabili e collegati alla finalità di creare valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- d) la componente variabile della retribuzione si compone di una porzione legata a criteri di breve termine e di una porzione legata a criteri di lungo termine. Quest'ultima, per rilevanza, è molto superiore alla prima ed è differita di un adeguato lasso temporale poiché legata al raggiungimento di obiettivi di lungo periodo. La durata del differimento è coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio.
 - e) le componenti variabili della remunerazione hanno un valore massimo predeterminato.

La politica retributiva prevede un monitoraggio costante delle tendenze di mercato con particolare riferimento alle migliori prassi in tema di remunerazioni. Il confronto con il mercato è realizzato utilizzando analisi elaborate da società indipendenti specializzate in materia. Tale attività di *benchmarking* è utile per valutare la competitività dei pacchetti retributivi offerti al fine di attrarre e fidelizzare le persone di maggior talento sul mercato.

La retribuzione è coerente con la complessità del ruolo e le responsabilità attribuite, con i risultati conseguiti e con la qualità dell'apporto professionale individuale.

La compatibilità economica della Politica di Remunerazione è assicurata attraverso il rispetto delle politiche di budget annualmente definite e l'individuazione delle soglie di accesso ai sistemi di retribuzione variabile collegate alla redditività attesa.

E) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

Si rinvia a quanto specificamente indicato nella Sezione II della presente Relazione.

La retribuzione dell'Amministratore Delegato così come quello dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo; in particolare, la struttura retributiva si compone di:

- (i) una componente fissa definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;
- (ii) una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve (nel caso di MBO) e medio-lungo periodo (nel caso di *stock option*).

La componente fissa annuale e la retribuzione variabile vengono diversamente modulate in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e delle responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli Azionisti.

Gli obiettivi connessi alla remunerazione variabile sono predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare, attraverso periodi di maturazione e parametri diversificati, la remunerazione delle performance in un orizzonte sia di breve che di medio-lungo periodo.

L'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabile Strategiche sono destinatari di piani di incentivazione monetari a breve termine (Piani MBO).

L'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono ricompresi anche fra i destinatari di strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, nella forma di Stock Option.

F) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

E' prevista l'attribuzione di benefici non monetari definiti in linea con la prassi e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti. Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso dell'autovettura, le polizze vita, le polizze infortuni e le coperture sanitarie integrative diverse da quelle obbligatorie.

G) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Si rinvia a quanto decritto nel precedente paragrafo E) e nella successiva Sezione II paragrafo 2.

H) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

In relazione ai criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, si rinvia a quanto indicato nella successiva Sezione II paragrafo 2.

I) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio

Si rinvia a quanto indicato nei precedenti paragrafi D) ed E) e nella successiva Sezione II paragrafo 2.

J) Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione ex post

Con riferimento al piano di incentivazione basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, approvato dall'Assemblea degli azionisti del 26 maggio 2015 denominato "Piano di Stock Option 2015 – 2020", la Politica prevede che esso contempi adeguati periodi di maturazione del diritto a esercitare le opzioni attribuite (*vesting period*).

Anche con riferimento al piano di incentivazione basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, che verrà presentato per l'approvazione all'Assemblea degli azionisti il prossimo 31 maggio 2017 denominato "Piano di Stock Option 2017 – 2022", la Politica prevede che esso contempi adeguati periodi di maturazione del diritto a esercitare le opzioni attribuite (*vesting period*).

Si rinvia a quanto indicato nella successiva Sezione II paragrafo 2.

K) Informazioni sulle clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Nel piano di incentivazione basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, che è stato approvato dall'Assemblea degli azionisti del 26 maggio 2015 (Piano di Stock Option 2015 – 2020), sono inserite delle previsioni per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

Nel piano di incentivazione basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, che verrà presentato all'Assemblea degli azionisti il prossimo 31 maggio 2017 (Piano di Stock Option 2017 – 2022) per l'approvazione, sono inserite delle previsioni per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

Si rinvia a quanto indicato nella successiva Sezione II paragrafo 2.

L) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Si rinvia quanto indicato nella Sezione II paragrafo 2.

M) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Come indicato nel precedente paragrafo F), i benefici non monetari possono includere polizze vita, polizze infortuni e coperture sanitarie integrative diverse da quelle obbligatorie.

N) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi

Si rinvia a quanto già descritto nella presente Sezione I e a quanto di seguito indicato nella Sezione II paragrafo 2 e3.

O) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società come riferimento

Non sono state prese a riferimento specifiche aziende nella formulazione della politica sulla remunerazione.

SEZIONE II

RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO CHIUSO AL 31 GENNAIO 2017 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La presente Sezione II, articolata in due Parti, fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo e, in aggregato, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisposti nell'esercizio chiuso il 31 gennaio 2017. In conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono riportati in aggregato in quanto nessuno di essi ha percepito nell'esercizio chiuso al 31 gennaio 2017 un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso complessivo attribuito agli Amministratori.

Le voci che compongono la remunerazione sono riportate in dettaglio nella Tabella 1 di cui all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti riportata in appendice alla II Parte della presente Sezione.

I PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

1) Amministratori

L'Assemblea della Società del 27 ottobre 2014 ha deliberato di attribuire complessivamente a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, a partire dalla data di inizio delle negoziazioni delle Azioni sul MTA, inclusi gli amministratori investiti di particolari cariche, un compenso fisso annuo lordo di complessivi Euro 900.000, demandando al Consiglio di Amministrazione la ripartizione di tale importo tra i consiglieri di amministrazione, nonché autorizzando espressamente il Consiglio di Amministrazione medesimo ad attribuire ai consiglieri investiti di particolari cariche eventuali remunerazioni entro il suddetto importo massimo.

Il Consiglio di Amministrazione del 27 ottobre 2014, confermato per quanto potesse occorre dal Consiglio di Amministrazione del 22 aprile 2015 previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha deliberato di attribuire, con efficacia subordinata all'inizio delle negoziazioni delle azioni sul MTA, esclusivamente un emolumento lordo annuo fisso di Euro 450.000 all'Amministratore Delegato, un emolumento annuo lordo fisso complessivo di Euro 100.000 (comprensivo degli emolumenti per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, per l'incarico di Presidente del Comitato Controllo e Rischi e di Presidente Comitato Nomine e Remunerazione) all'Amministratore Gabriele Del Torchio e un emolumento annuo lordo fisso di Euro 80.000 all'Amministratore Indipendente Heinz Jürgen Krogner Kornalik, rinunciando all'unanimità, pertanto, alla distribuzione di

ulteriori compensi tra i componenti del Consiglio di Amministrazione in carica.

2) Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, Benefici monetari e non monetari a favore degli stessi

La retribuzione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo. In particolare, la struttura retributiva si compone di:

- una componente fissa definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;
- una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata alla remunerazione delle performance attese di breve (piano MBO) e medio-lungo periodo (Piani di Stock Option).

La componente fissa annuale e la retribuzione variabile vengono diversamente modulate in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e delle responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli Azionisti.

Gli obiettivi connessi alla remunerazione variabile sono predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare, attraverso periodi di maturazione e parametri diversificati, la remunerazione delle performance in un orizzonte sia di breve che di medio-lungo periodo.

L'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabile Strategiche sono destinatari di piani di incentivazione monetari a breve termine (Piano MBO).

L'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono ricompresi anche fra i destinatari di strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, nella forma di Stock Option.

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha altresì la facoltà di sottoporre al Consiglio di Amministrazione proposte in merito all'erogazione di importi aggiuntivi *“una tantum”* in presenza di circostanze tali da giustificare tali misure.

Con riferimento al piano MBO, qualora il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato per la Remunerazione, accerti – entro il termine di 3 anni dalla data di assegnazione – che i target di MBO siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati ovvero siano stati accertati a carico del destinatario dello stesso con sentenza di primo grado, comportamenti fraudolenti dolosi o di colpa grave a danno della Società da cui è derivata una perdita patrimoniale o finanziaria per la Società medesima o senza i quali i target non sarebbero stati raggiunti, il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato per la Remunerazione, si riserva di ottenere dal beneficiario autore di uno dei predetti atti e/o fatti, la revoca dell'MBO erogato.

Con riferimento al Piano di Stock Option 2015-2020, il regolamento dello stesso prevede:

- (i) delle clausole di revoca e restituzione, ossia qualora il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato per la Remunerazione, accerti – entro il termine di 3 anni dalla data iniziale di esercizio – che gli obiettivi di performance del Piano siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati ovvero siano stati accertati a carico del beneficiario con sentenza di primo grado, comportamenti fraudolenti dolosi o di colpa grave a danno della Società da cui è derivata una perdita patrimoniale o finanziaria per la Società medesima o senza i quali gli obiettivi di performance non sarebbero stati raggiunti, il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato per la Remunerazione, si riserva di ottenere dal beneficiario autore di uno dei predetti atti e/o fatti, la revoca delle opzioni esercitabili, o la restituzione delle azioni nella titolarità del beneficiario, dedotto un numero di azioni di valore corrispondente al prezzo di esercizio delle opzioni e agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'esercizio delle opzioni effettivamente pagati, ovvero, la restituzione del valore di vendita (dedotto l'importo corrispondente al prezzo di esercizio delle opzioni e agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'esercizio delle opzioni, eventualmente anche mediante compensazione con le retribuzioni e/o le competenze di fine rapporto del beneficiario) qualora le azioni del beneficiario fossero già state vendute.
- (ii) una c.d. *malus condition*, ossia se prima della data iniziale di esercizio, ove il Consiglio di Amministrazione, di concerto con il Comitato per la Remunerazione, accerti che il beneficiario (a) abbia commesso determinati fatti previsti dal regolamento del Piano, ovvero (b) sia incorso in provvedimenti disciplinari in funzione, tra l'altro, di quanto stabilito dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e dal Codice Etico adottati dalla Società, ovvero (c) abbia posto in essere qualsiasi comportamento (anche di carattere omissivo) o violazione di obblighi di legge o regolamentari che abbiano determinato, a carico della Società, provvedimenti sanzionatori emanati da qualsiasi Autorità, il Consiglio medesimo si riserva revocare, in tutto o in parte, le opzioni attribuite a ciascun beneficiario autore dei predetti atti e/o fatti.

Con riferimento al Piano di Stock Option 2017-2022, che verrà presentato all'Assemblea degli azionisti il prossimo 31 maggio 2017 (Piano di Stock Option 2017 – 2022) per l'approvazione, il regolamento dello stesso prevede:

- (i) delle clausole di revoca e restituzione, ossia qualora il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato per la Remunerazione, accerti – entro il termine di 3 anni dalla data iniziale di esercizio – che gli obiettivi di performance del Piano siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati ovvero siano stati accertati a carico del beneficiario con sentenza di primo grado, comportamenti fraudolenti dolosi o di colpa grave a danno della Società da cui è derivata una perdita patrimoniale o finanziaria per la Società medesima o senza i quali gli obiettivi di performance non sarebbero stati raggiunti, il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato per la Remunerazione, si riserva di ottenere dal beneficiario autore di uno dei predetti atti e/o fatti, la revoca delle opzioni esercitabili, o la restituzione delle azioni nella titolarità del beneficiario, dedotto un numero di azioni di valore corrispondente al prezzo di esercizio delle opzioni e agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'esercizio delle opzioni effettivamente pagati, ovvero, la restituzione del valore di vendita (dedotto l'importo corrispondente al prezzo di esercizio

delle opzioni e agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'esercizio delle opzioni, eventualmente anche mediante compensazione con le retribuzioni e/o le competenze di fine rapporto del beneficiario) qualora le azioni del beneficiario fossero già state vendute.

- (ii) una c.d. *malus condition*, ossia se prima della data iniziale di esercizio, ove il Consiglio di Amministrazione, di concerto con il Comitato per la Remunerazione, accerti che il beneficiario (a) abbia commesso determinati fatti previsti dal regolamento del Piano, ovvero (b) sia incorso in provvedimenti disciplinari in funzione, tra l'altro, di quanto stabilito dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e dal Codice Etico adottati dalla Società, ovvero (c) abbia posto in essere qualsiasi comportamento (anche di carattere omissivo) o violazione di obblighi di legge o regolamentari che abbiano determinato, a carico della Società, provvedimenti sanzionatori emanati da qualsiasi Autorità, il Consiglio medesimo si riserva revocare, in tutto o in parte, le opzioni attribuite a ciascun beneficiario autore dei predetti atti e/o fatti.

Amministratore Delegato

L'articolazione della remunerazione dell'Amministratore Delegato, Dottor Stefano Beraldo, risulta strutturata come segue:

- una componente fissa che comprende la retribuzione in qualità di Direttore Generale della Società e l'emolumento stanziato per la carica di Amministratore Delegato, per un totale di Euro 950.000. In aggiunta l'Amministratore Delegato percepisce un importo pari ad Euro 200.000 quale corrispettivo annuale dovuto al momento dell'approvazione del bilancio da parte del Consiglio di Amministrazione;
- una componente variabile di breve termine, legata al raggiungimento di obiettivi misurabili e definiti in modo da assicurare il riconoscimento delle performance in un orizzonte di breve periodo. Tale componente variabile di breve termine è legata principalmente al conseguimento degli obiettivi di EBITDA e Posizione Finanziaria Netta (PFN) della Società. Il valore effettivo da corrispondere è determinato in base al livello di raggiungimento di tali obiettivi. In caso di raggiungimento delle previsioni di budget il valore previsto è di Euro 1.300.000. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, determina l'ammontare del *bonus* da corrispondere, anche nel caso in cui i risultati siano diversi dai target di budget, prendendo in considerazione i risultati economici complessivi della Società, le condizioni di mercato e in coerenza con le valutazioni del Consiglio sulle performance complessive dell'Amministratore. Inoltre, il Comitato Nomine e Remunerazione ha altresì la facoltà di sottoporre al Consiglio di Amministrazione proposte in merito all'erogazione di importi aggiuntivi “*una tantum*” in presenza di circostanze tali da giustificare tali misure.

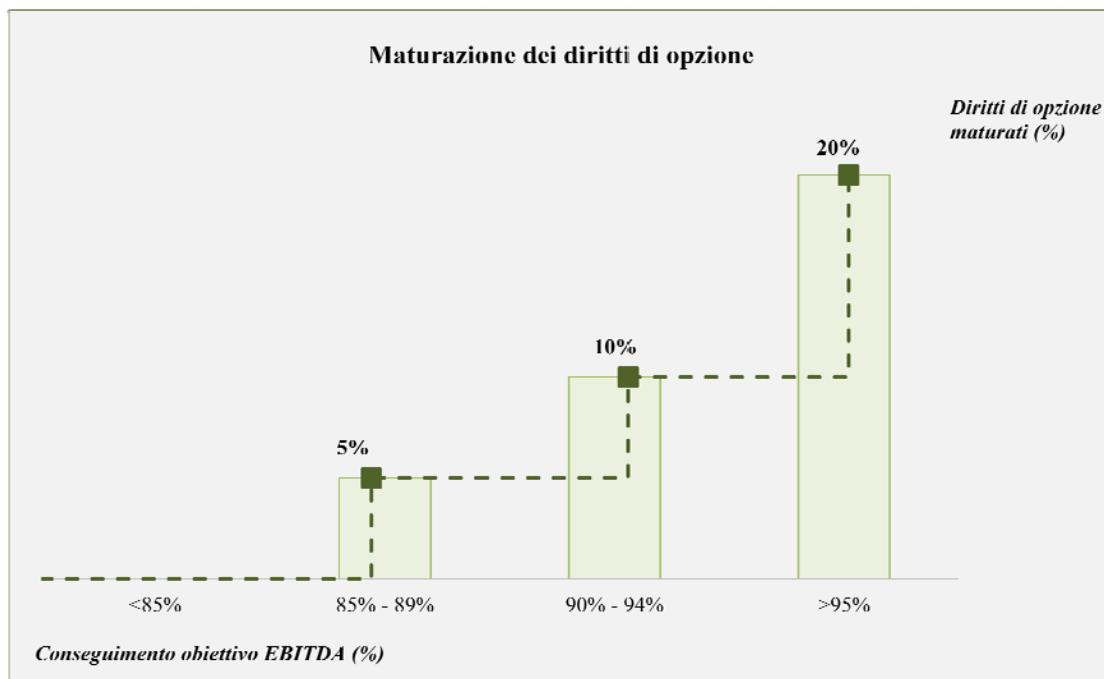
Retribuzione variabile di lungo termine--Piani di Stock Option

Piano di Stock Option 2015-2020

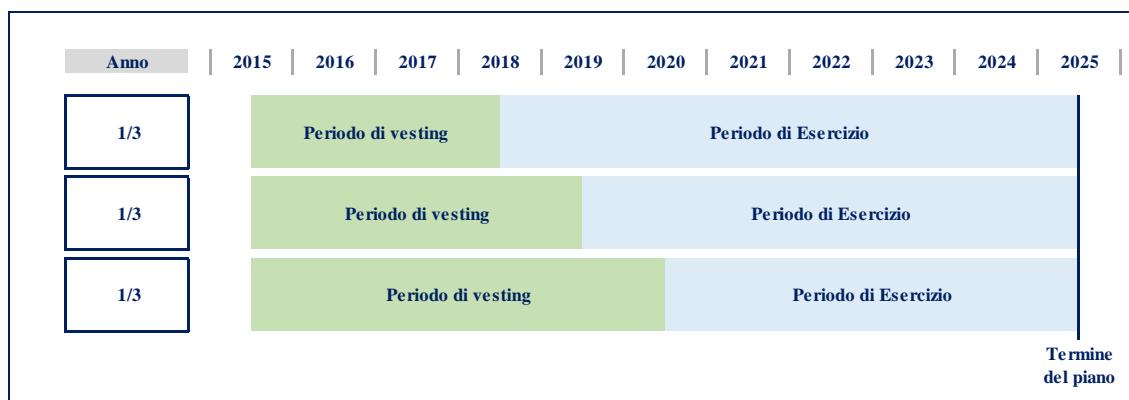
La Società ha istituito un piano di Stock Option, Piano di Stock Option 2015-2020, che ricomprende fra i beneficiari anche l'Amministratore Delegato. Tale Piano di Stock Option 2015-2020 consiste nell'assegnazione gratuita di diritti di opzione per la sottoscrizione di azioni ordinarie di OVS. I dettagli di tale

piano sono illustrati nel documento informativo pubblicato nei termini di legge sul sito internet della società (www.ovscorporate.it).

In ottica di garantire la sostenibilità nel tempo delle performance economico-finanziarie di OVS, la maturazione dei diritti di opzione assegnati è subordinata al costante conseguimento su base annuale degli obiettivi di EBITDA della Società. I diritti di opzione assegnati maturano nella misura massima del 20% l'anno in un arco temporale di cinque anni come illustrato di seguito.



L'esercizio dei diritti di opzione maturati in virtù del raggiungimento dell'obiettivo annuale di EBITDA è altresì condizionato da un periodo di *vesting* di durata minima triennale e massima quinquennale come illustrato di seguito.



Per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche il Piano di Stock Option 2015-

2020 prevede un periodo di lock-up di 12 mesi applicato al 20% delle azioni derivanti dall'esercizio delle stock option.

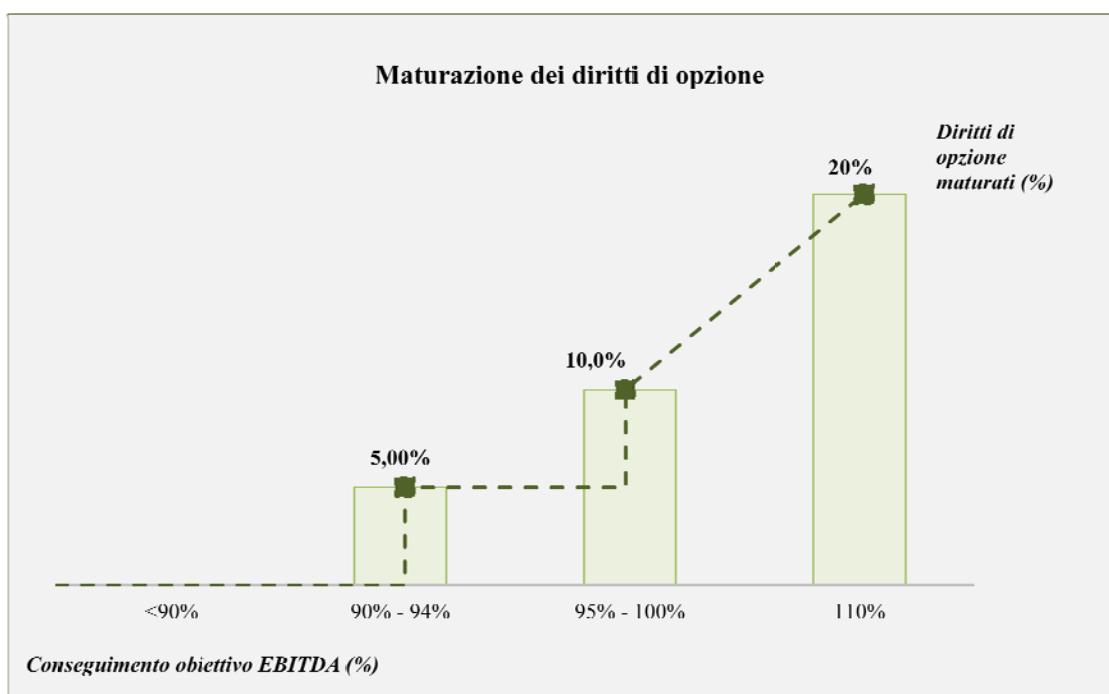
In conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina anche decorso il periodo di indisponibilità sopra indicato, l'Amministratore Delegato deterrà fino al termine del mandato un numero di azioni almeno pari al 20% delle azioni oggetto dell'impegno di lock-up.

Piano di Stock Option 2017-2022

La Società, inoltre, intende, previa delibera favorevole dell'Assemblea convocata per il 31 maggio 2017, istituire un nuovo Piano di Stock Option, denominato "Piano di Stock Option 2017-2022", che ricomprenderà fra i beneficiari anche l'Amministratore Delegato.

Tale Piano di Stock Option 2017-2022 consiste nell'assegnazione gratuita di diritti di opzione per la sottoscrizione di azioni ordinarie di OVS. I dettagli di tale piano sono illustrati nel documento informativo pubblicato nei termini di legge sul sito internet della società (www.ovscorporate.it).

In ottica di garantire la sostenibilità nel tempo delle performance economico-finanziarie di OVS, la maturazione dei diritti di opzione assegnati è subordinata al costante conseguimento su base annuale degli obiettivi di EBITDA della Società. I diritti di opzione assegnati maturano nella misura massima del 25% l'anno in un arco temporale di quattro anni come illustrato di seguito.



L'esercizio dei diritti di opzione maturati in virtù del raggiungimento dell'obiettivo annuale di EBITDA è altresì condizionato da un periodo di *resting* di durata minima triennale e massima quinquennale come illustrato di seguito.



Per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche il Piano di Stock Option 2017-2022 prevede un periodo di lock-up di 12 mesi applicato al 20% delle azioni derivanti dall'esercizio delle stock option.

In conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina anche decorso il periodo di indisponibilità sopra indicato, l'Amministratore Delegato deterrà fino al termine del mandato un numero di azioni almeno pari al 20% delle azioni oggetto dell'impegno di lock-up.

Benefits

L'Amministratore Delegato è titolare di benefici non monetari definiti in linea con le prassi di mercato. Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso dell'autovettura, le polizze vita, le polizze infortuni e le coperture sanitarie integrative diverse da quelle obbligatorie.

Trattamento previsti in caso di cessazione della carica

Si segnala l'esistenza di un contratto tra la Società e il dott. Stefano Beraldo, Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società, che prevede l'erogazione di un'indennità forfettaria di fine rapporto a beneficio dell'Amministratore Delegato in determinati casi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro subordinato, dovuta al recesso dal rapporto di lavoro o alla revoca della carica senza giusta causa ovvero in determinati casi di dimissioni per giusta causa. Al verificarsi di tali ipotesi è previsto il riconoscimento da parte dell'Emissente di un'indennità forfettaria di fine rapporto dell'ammontare lordo di Euro 5.050.000 in aggiunta alle competenze di fine rapporto di lavoro, in relazione al ruolo Direttore Generale.

Tale contratto include, inoltre, il riconoscimento di un'indennità forfettaria erogabile all'interruzione del rapporto di lavoro subordinato, pari ad Euro 350.000.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è articolata in una componente fissa, una componente variabile di breve termine e una di medio-lungo termine.

La componente fissa della remunerazione è correlata alla significatività della posizione, al ruolo organizzativo ricoperto e alle relative responsabilità. La Società monitora costantemente le prassi di mercato quanto alle componenti fisse della remunerazione, allo scopo di allinearsi alle *best practice* in materia.

La Politica non prevede l'attribuzione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di ulteriori remunerazioni per l'eventuale attività di amministratore di società controllate.

Retribuzione Variabile di Breve Termine--Piano MBO

La parte variabile della remunerazione è legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare, attraverso periodi di maturazione e parametri diversificati, la remunerazione delle performance in un orizzonte di breve periodo.

Gli obiettivi assegnati sono selezionati tra i seguenti a seconda del ruolo e delle responsabilità assegnate:

- ✓ EBITDA della Società e/o di linea di business
- ✓ Andamento vendite e margini
- ✓ Cash flow
- ✓ Posizione finanziaria netta

Altri obiettivi quantitativi correlati alle aree di attività individuali e a progetti specifici oggettivamente misurabili.

La struttura generale del piano MBO per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche si fonda sui seguenti elementi:

- E' applicato un tetto massimo all'incentivo, in una misura che varia dal 30% al 60% della retribuzione fissa, in relazione alla responsabilità attribuita nell'organizzazione;
- Sono previste una soglia minima, target e massima di risultato alle quali corrispondono livelli di incentivi minimi, target e massimi.

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha altresì la facoltà di sottoporre al Consiglio di Amministrazione proposte in merito all'erogazione di importi aggiuntivi “*una tantum*” in presenza di circostanze tali da giustificare tali misure.

Retribuzione variabile di lungo termine--Piano di Stock Option

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altre risorse manageriali con impatto sui risultati di medio-lungo termine della società rientrano nel perimetro dei destinatari del piano di Stock Options 2015-2020, sopra descritto con riferimento all'Amministratore Delegato.

Gli stessi, altresì, rientrano nel perimetro dei destinatari del piano di Stock Options 2017-2022 sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 31 maggio 2017, così sopra descritto con riferimento all'Amministratore Delegato.

Per maggiori dettagli si rinvia ai documenti informativi relativi al Piano di Stock Option 2015-2020 e al Piano di Stock Option 2017-2022, disponibili sul sito internet della società (www.ovscorporate.it).

Benefits

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono titolari di benefici non monetari definiti in linea con le prassi di mercato e in applicazione del CCNL. Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso dell'autovettura, le polizze vita, le polizze infortuni e le coperture sanitarie integrative diverse da quelle

obbligatorie.

Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e Patto di non concorrenza

Si precisa che esiste un accordo tra la Società e un Dirigente con Responsabilità Strategiche che prevede l'erogazione a beneficio dello stesso di un'indennità forfettaria di fine rapporto nell'ipotesi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro subordinato dovuta al recesso dal rapporto di lavoro senza giusta causa da parte della Società, dell'ammontare lordo di Euro 1.500.000.

Possono essere stipulati patti e accordi di non concorrenza nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti di legge vigenti.

3) Trattamento previsto per gli Amministratori non esecutivi

Il compenso degli Amministratori è formulato in modo da attrarre e motivare le migliori professionalità e competenze per un miglior esercizio delle rispettive cariche e il raggiungimento delle finalità della Politica di Remunerazione illustrate nel precedente paragrafo D). Si rinvia a quanto sopra indicato nel paragrafo 1).

I compensi attribuiti agli Amministratori Indipendenti sono commisurati all'impegno richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai comitati consiliari e non è legato né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società e gli stessi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'Assemblea.

4) Remunerazione dei Sindaci e benefici monetari e non monetari a favore degli stessi

L'Assemblea della Società del 23 luglio 2014 ha deliberato di attribuire ai membri del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo come segue: Euro 62.000 al Presidente del Collegio Sindacale e Euro 42.000 a ciascuno dei Sindaci Effettivi.

II PARTE

Le voci che compongono la remunerazione sono riportate in dettaglio nella Tabella 1 di cui all'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti riportata in appendice alla II Parte della presente Sezione.

La presente Relazione include altresì la Tabella n. 1 e la Tabella n. 2 previste dall'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti, che riportano le partecipazioni, detenute nella Società e nelle sue controllate, dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità all'art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti.

TABELLA 1 – prevista dall'Allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti – Compensi corrisposti nell'esercizio 2016 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(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 variabilmente non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi in equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Nicholas Stathopoulos	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Esercizio chiuso al 31.01.2017	31.01.2017									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
Stefano Beraldo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Esercizio chiuso al 31.01.2017	31.01.2017									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				950.004		1.240.000		18.894		2.208.898	1.135.712,48	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				950.004		1.240.000		18.894		2.208.898	1.135.712,48	
Gabriele Del Torchio	Amministratore	Esercizio chiuso al 31.01.2017	31.01.2017									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				50.000	50.000					100.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	50.000					100.000		
Stefano Ferraresi	Amministratore	Esercizio chiuso al 31.01.2017	31.01.2017									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												

(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(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 variabilmente non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi in equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(II) Totale											
Heinz Jürgen Krogner Kornalik	Amministratore	Esercizio chiuso al 31.01.2017	31.01.2017								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				80.000					80.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				80.000					80.000		
Jérôme Pierre Losson	Amministratore	Esercizio chiuso al 31.01.2017	31.01.2017								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											
Marvin Taubner	Amministratore	Esercizio chiuso al 31.01.2017	31.01.2017								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											
3*	Dirigenti con responsabilità strategiche	Esercizio chiuso al 31.01.2017	31.01.2017								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				1.124.287		557.000		16.198		1.697.485	455.994,97
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				1.124.287		557.000		16.198		1.697.485	455.994,97

(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(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 variabilmente non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi in equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giuseppe Moretti	Presidente del Collegio Sindacale	Esercizio chiuso al 31.01.2017	31.01.2017									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				62.000						62.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				62.000						62.000		
Roberto Cortellazzo Wiel	Sindaco Effettivo	Esercizio chiuso al 31.01.2017	31.01.2017									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				42.000	20.000 (OdV)					62.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				42.000	20.000					62.000		
Lucio Giulio Ricci	Sindaco Effettivo	Esercizio chiuso al 31.01.2017	31.01.2017									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				42.000						42.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				42.000						42.000		

* Si precisa che le informazioni relative al dott. Beraldo come Direttore Generale sono incluse nella parte di tabella nominativa.

Come richiesto dall'Allegato 3 – Schema 7-bis – del Regolamento Emittenti, le retribuzioni fisse da lavoro dipendente sono indicate al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR.

TABELLA 2 – prevista dall'Allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti – Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche al 31.01.2017

			Opzioni Detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)
Nome e Cognome	Carica	Piano	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal – al)	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal – al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni alla data di esercizio	N. opzioni	N. opzioni	Fair value
Stefano Beraldo	AD e Direttore Generale																
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano 2015-2020	2.291.375	€ 4,88	1/3 delle maturate dal 08.06.2018 1/3 delle maturate dal 08.06.2019 1/3 delle maturate dal 08.06.2020 Fino al 08.06.2015							0		0	2.291.375	1.135.712,48	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			2.291.375									0		0	2.291.375	1.135.712,48	
(3)*	Dirigenti con responsabilità strategiche																
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano 2015-2020	920.000	€ 4,88	1/3 delle maturate dal 08.06.2018 1/3 delle maturate dal 08.06.2019 1/3 delle maturate dal 08.06.2020 Fino al 08.06.2015							0		0	920.000	455.994,97	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			920.000									0		0	920.000	455.994,97	

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogato	(C) Ancora Differiti	
Stefano Beraldo	Amministratore Delegato e Direttore Generale								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio			1.240.000				1.940.000		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			1.240.000				1.940.000		
3*	Dirigenti con Responsabilità Strategiche								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio			557.000				542.000		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			557.000				542.000		

* Si precisa che le informazioni relative al dott. Beraldo come Direttore Generale sono incluse nella parte di tabella nominativa.

TABELLA N. 1 – prevista dall’Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti – Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

Nome e Cognome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell’esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell’esercizio in corso
Nicholas Stathopoulos	Presidente del Consiglio di Amministrazione	OVS S.p.A.	-	-	-	-
Stefano Beraldo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	OVS S.p.A.	-	99.219	-	99.219
Gabriele Del Torchio	Amministratore	OVS S.p.A.	-	-	-	-
Stefano Ferraresi	Amministratore	OVS S.p.A.	-	-	-	-
Marvin Teubner	Amministratore	OVS S.p.A.	-	-	-	-
Heinz Jürgen Krogner Kornalik	Amministratore	OVS S.p.A.	-	-	-	-
Jérôme Pierre Losson	Amministratore	OVS S.p.A.	-	-	-	-
Giuseppe Moretti	Presidente del Collegio Sindacale	OVS S.p.A.	-	-	-	-
Roberto Cortellazzo Wiel	Sindaco Effettivo	OVS S.p.A.	-	-	-	-
Lucio Giulio Ricci	Sindaco Effettivo	OVS S.p.A.	-	-	-	-

TABELLA N. 2 – prevista dall’Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti – Informazioni sulle partecipazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Numero di Dirigenti con Responsabilità Strategica	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell’esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell’esercizio in corso
3*	OVS S.p.A.	-	-	-	-

* Si precisa che le informazioni relative al dott. Beraldo come Direttore Generale sono incluse nella parte di tabella nominativa.

Venezia – Mestre, 18 aprile 2017

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Nicholas Stathopoulos