

Relazione sulla remunerazione

(ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 e succ. modif. e redatta in conformità a quanto previsto dall'art. 84-*quater* della delibera Consob n. 11971/1999 e succ. modif. e al relativo Allegato 3A, Schema 7-*bis* e Schema 7-*ter*)

SEZIONE I

POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE¹

Premessa

La Politica generale sulle remunerazioni per l'esercizio 2018 ("**Politica di remunerazione**") definisce le linee guida alle quali si attiene Isagro S.p.A. ("**Isagro**" o "**Società**") ai fini della determinazione delle prassi retributive degli amministratori della Società nonché ai fini del monitoraggio dell'applicazione di tali prassi.

La Politica di remunerazione è redatta in applicazione delle raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A., al quale Isagro aderisce.

La presente Politica di remunerazione non si discosta in maniera significativa dai criteri seguiti per la remunerazione degli amministratori nell'esercizio 2017 (ma, al riguardo, si veda quanto più avanti illustrato al punto 2 della presente Relazione).

1.1. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della politica delle remunerazioni

La Politica di remunerazione approvata in data 14 marzo 2013 è stata successivamente aggiornata e incorporata nella Relazione sulla remunerazione ed approvata, su proposta del comitato per le nomine e la remunerazione, dal consiglio di amministrazione di Isagro S.p.A. nella seduta del 13 marzo 2018 e verrà sottoposta all'assemblea annuale degli azionisti, la cui delibera in merito ha carattere consultivo e non vincolante.

Il collegio sindacale vigila sulla coerente applicazione della Politica di remunerazione.

1.2. Composizione, competenze e regole di funzionamento del comitato per le nomine e per la remunerazione

L'aggiornamento della Politica di remunerazione è stato approvato dal consiglio di amministrazione su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, che è attualmente composto da due amministratori indipendenti, Adriana Silvia Sartor (presidente del comitato stesso) e Stavros Sionis. La sua composizione risponde alle disposizioni di cui al principio 6.P.3 del Codice di Autodisciplina delle società quotate.

¹ Si precisa che alla data di pubblicazione della presente Relazione ai fini della prossima assemblea degli azionisti della Società:

- sono qualificati Amministratori esecutivi il Presidente e C.E.O. ed il Vice Presidente di Isagro S.p.A. attualmente in carica;
- nella struttura organizzativa di Isagro non sono presenti Dirigenti con responsabilità strategiche secondo la definizione prevista dal Principio IAS 24, ad eccezione del Direttore Generale (nominato in data 14 marzo 2018).



Il comitato è investito del compito di formulare al consiglio di amministrazione proposte in tema di:

- determinazione degli obiettivi di performance al cui raggiungimento è collegata la componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi;
- valutazione, sulla base dei risultati dell'esercizio, del raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati e determinazione dell'ammontare della remunerazione variabile degli amministratori esecutivi;
- attribuzione di eventuali premi speciali destinati ad amministratori;
- eventuali indennità per la cessazione anticipata del rapporto con amministratori esecutivi;

Il comitato si riunisce su iniziativa del suo presidente e delibera a maggioranza dei voti (in caso di parità prevale il voto di chi presiede la riunione) e comunica al consiglio di amministrazione con formale documento scritto le delibere adottate. Nello svolgimento delle proprie funzioni, il comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal consiglio di amministrazione. Alle riunioni del comitato possono partecipare soggetti che non ne sono membri, inclusi altri componenti del consiglio o della struttura dell'emittente, su invito del comitato stesso, con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno.

1.3. Esperti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Nella predisposizione dell'aggiornamento della Politica di remunerazione, come pure nella individuazione degli obiettivi di performance ai quali è correlata l'assegnazione delle componenti variabili di remunerazione, la Società non si è avvalsa di consulenti esterni.

1.4. Finalità e principi della politica delle remunerazioni ed eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente

La remunerazione degli amministratori persegue i seguenti obiettivi:

- attrarre, trattenere e motivare un management dotato di elevate qualità professionali;
- allineare gli interessi del management e degli azionisti;
- promuovere la creazione di valore per la Società e per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Le finalità e i principi sopra descritti sono stati perseguiti dalla Società anche negli esercizi precedenti, pur in mancanza di una Politica per la remunerazione formalizzata relativamente agli esercizi precedenti al 2011.

1.5. 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

Consiglio di amministrazione

I componenti del consiglio di amministrazione sono remunerati con un compenso fisso annuo, il cui ammontare è commisurato all'impegno loro richiesto; tale ammontare viene maggiorato per i consiglieri investiti di particolari cariche o che partecipano ai comitati costituiti all'interno del consiglio (comitato controllo e rischi, comitato per le nomine e la remunerazione; per il comitato degli indipendenti non è previsto un compenso aggiuntivo), in considerazione del maggior impegno loro richiesto. Le eventuali spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico vengono rimborsate a piè di lista e previa presentazione dei documenti giustificativi della spesa.



Amministratori esecutivi

La remunerazione degli amministratori esecutivi è determinata secondo le migliori pratiche seguite per incarichi analoghi da società presenti nel medesimo settore in cui opera Isagro S.p.A. ed è composta:

- i) da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa e comunque tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui infra;
- ii) da una componente variabile, su base annuale, correlata al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati. Tali obiettivi sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per la Società e per gli azionisti;
- iii) da *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali e la stipula di polizze assicurative "Directors & Officers" nonché per infortuni professionali ed extraprofessionali.

La componente variabile destinata a ciascun amministratore esecutivo è rappresentata, a seconda dei casi, da una percentuale della componente fissa o da un importo determinato in valore assoluto. La componente variabile sarà di norma tra il 10% e il massimo del 35% della componente fissa.

Il Consiglio di Amministrazione potrà anche definire premi speciali, a fronte di circostanze rilevanti, specifiche ed imprevedute, qualora il complesso degli altri elementi della retribuzione fosse considerato oggettivamente inadeguato alla prestazione fornita, fermo restando che tali premi non potranno comunque superare il 35% della componente fissa.

La Politica di remunerazione per l'esercizio 2018 non prevede il differimento della corresponsione di una porzione significativa della componente variabile della remunerazione. Per gli esercizi futuri potranno essere prese in considerazione forme di remunerazione variabile differita in linea con le prassi nazionali e internazionali.

Non è previsto l'inserimento nei contratti con gli amministratori esecutivi e con i dirigenti con responsabilità strategiche di una clausola in base alla quale viene espressamente riconosciuto il diritto della Società di richiedere la restituzione della remunerazione variabile (o di trattenere somme oggetto di differimento) ove la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati (*clawback clause*).

La scelta di non prevedere né il variabile differito né le *clawback clause* si giustifica in considerazione del fatto che, allo stato attuale, gli unici due soggetti ai quali sarebbero applicabili tali meccanismi di remunerazione sono membri della famiglia che esercita il controllo sulla Società e, per tale motivo, sono naturalmente incentivati a perseguire una politica, anche contabile-amministrativa, che assicuri la massima creazione di valore in un orizzonte temporale di medio-lungo termine.

1.6. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Tutti gli amministratori usufruiscono di una copertura assicurativa "Directors & Officers".

Agli amministratori esecutivi possono essere riconosciuti *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali e la stipula di polizze assicurative per infortuni professionali ed extraprofessionali.

1.7. Descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e del legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Gli obiettivi di performance al cui raggiungimento è correlata la corresponsione della componente variabile sono determinati e comunicati a ciascun interessato all'inizio di ogni esercizio e sono coerenti con gli obiettivi



strategici ed economici definiti sulla base del Budget annuale. A ciascun obiettivo viene attribuito uno specifico peso e vengono individuati tre diversi livelli di risultato cui sono correlate diverse quantificazioni della componente variabile.

Per ogni esercizio vengono stabiliti obiettivi di performance volti a incentivare la creazione di valore per l'impresa, tali da determinare anche il finanziamento dei premi stessi, nonché, in caso di condizioni di mercato non favorevoli, a contenere le perdite garantendo nel contempo la continuità delle operazioni aziendali e il consolidamento del posizionamento competitivo della Società.

Relativamente all'esercizio 2018, gli obiettivi di performance cui è collegata la componente variabile della remunerazione attengono al raggiungimento di determinati livelli di risultato ante imposte (con esclusione di Accordi M/L, fondo premi di partecipazione, premi per dirigenti e alta direzione, acquisizioni e dismissioni, anche parziali, di società partecipate e svalutazioni beni immateriali). Tale parametro è stato considerato adeguato ad incentivare il management al raggiungimento dei risultati attesi nell'esercizio di riferimento sulla base del Budget annuale.

A ciascun amministratore esecutivo possono essere inoltre assegnati obiettivi individuali, anche non economici. Per l'esercizio 2018 la componente variabile non è correlata a specifici obiettivi individuali.

1.8. 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

Considerata la analitica e chiara determinazione e descrizione degli obiettivi di performance cui è legata la corresponsione delle componenti variabili, come descritta nel paragrafo 1.7, non si rende necessario l'utilizzo di particolari criteri per la loro valutazione. A consuntivo i risultati raggiunti nel periodo di riferimento saranno confrontati con gli obiettivi assegnati (in relazione al peso e al livello di risultato attribuito) e di conseguenza verrà determinato l'esatto ammontare delle componenti variabili.

1.9. Coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata

A giudizio degli amministratori, la Politica delle remunerazioni adottata è coerente con il perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo. Tale risultato è la conseguenza di un equilibrato *mix* tra componente fissa e componente variabile della remunerazione e del tipo di parametro prescelto per determinare gli obiettivi di performance. Per gli esercizi futuri potranno essere prese in considerazione forme di remunerazione variabile differita in linea con le prassi nazionali e internazionali. Allo stato attuale non è stata formalizzata una politica per la gestione del rischio.

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

Non sono attualmente previsti sistemi di pagamento differito.

1.11. Eventuale previsione di 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



Non sono attualmente previsti sistemi di incentivazione basati su strumenti finanziari.

1.12. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società

Per gli amministratori esecutivi può essere prevista una indennità in caso di cessazione anticipata del rapporto. Tale indennità non può essere superiore a 3 anni di remunerazione e non sarà comunque corrisposta qualora la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

1.13. Coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Per gli amministratori sono previste coperture assicurative per gli infortuni professionali ed extra professionali.

1.14. Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)

Non è prevista una particolare politica di remunerazione per gli amministratori indipendenti in quanto tali, il cui compenso è stabilito in misura uguale a quello degli altri amministratori non esecutivi.

Il consiglio di amministrazione, su proposta del comitato per le nomine e la remunerazione, ha fissato, nella riunione del 13 maggio 2015, un compenso annuo lordo pari ad euro 5.000,00 per componente del comitato controllo e rischi (oltre ad euro 2.500,00 per il ruolo di presidente di tale comitato) ed un compenso annuo lordo pari ad euro 2.000,00 per componente del comitato nomine e remunerazione (oltre ad euro 1.000,00 per il ruolo di presidente di tale comitato).

1.15. Informazioni sull'eventuale *benchmarking* con le politiche retributive di altre società

I pacchetti retributivi assegnati agli amministratori esecutivi sono stati determinati anche tenendo conto dei livelli retributivi riconosciuti ad analoghe figure all'interno di società quotate di medio-piccole dimensioni operanti nel settore industriale.

2. Elementi di novità per l'esercizio 2018

In data 13 Marzo 2018 il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha approvato il sistema di Incentivazione 2018-2021 "*Piano di Restricted Shares e Performance Shares 2018-2021*" ed il relativo Regolamento.

L'adozione del Piano di incentivazione a lungo termine attraverso Performance Shares e Restricted Shares è finalizzata a garantire la Retention delle risorse ad elevato impatto sulla realizzazione del piano industriale, favorire l'orientamento alla realizzazione di obiettivi di lungo termine e rafforzare lo spirito di squadra.

Pertanto la Società ritiene che un piano di incentivazione azionario a lungo termine sia lo strumento adatto ad allineare interessi del management e degli azionisti.

L'architettura del piano è stata disegnata sulla base delle migliori prassi di mercato.

Il Piano di Stock Option prevede una durata complessiva di 4 anni (inizia il 1 gennaio 2018 e finisce il 31 Dicembre 2021).

Beneficiari del Piano sono un numero ristretto di Dirigenti (tra cui il neo-nominato Direttore Generale), la cui performance può avere impatto significativo sul titolo azionario della Società, che saranno individuati



nominativamente su proposta del Presidente e Amministratore Delegato al Consiglio di Amministrazione della Società, e che, alla data di attribuzione delle Azioni dovranno essere dipendenti in servizio presso la Società o una delle società del Gruppo.

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita ai Beneficiari di Diritti a ricevere Azioni "Sviluppo", in ragione di un Diritto per Azione. L'assegnazione delle azioni al termine del Periodo di Performance (31 dicembre 2021) è soggetta alla costanza del Rapporto fino al termine del Periodo di Performance stesso per le Restricted Shares ed al raggiungimento di obiettivi di performance da parte dei Beneficiari per le Performance Shares, oltre che al rispetto dei termini e al verificarsi delle condizioni previsti dal Regolamento.

L'assegnazione delle Azioni è soggetta a: i) Restricted Shares 50% del quantitativo alla costanza del Rapporto fino al termine del Periodo di Performance e ii) Performance Shares 50% al raggiungimento di obiettivi di performance da parte dei Beneficiari.

Per l'assegnazione delle Azioni Performance Shares (pari al 50% del totale) è richiesto il raggiungimento di obiettivi di performance da parte dei Beneficiari.

Gli obiettivi di performance, adatti ad allineare interessi del management e degli azionisti, sono stati individuati fra indicatori di carattere azionario ed economico/finanziario, calcolati per il Periodo di Performance 2018-2021 ed il cui peso è pari a 25% ciascuno:

- valore dell'Azione Ordinaria di Isagro;
- rapporto EBITDA / fatturato;
- rapporto Capitale Circolante Netto / Fatturato;
- rapporto Posizione Finanziaria Netta / EBITDA.

Ciascuno dei Diritti a ricevere Azioni "Sviluppo" attribuiti ai Beneficiari, alle condizioni previste dal Regolamento, avranno un valore unitario, che sarà pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dalle Azioni sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei 90 (novanta) giorni liberi di calendario precedenti la Data di Attribuzione.

* * * * *

SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI AD AMMINISTRATORI, DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE NELL'ESERCIZIO 2017

Si vedano le Tabelle nn. 1 e 3B di cui allo Schema 7-bis allegate alla presente Relazione.

Si precisa che nell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2017 non risultavano in essere specifici accordi con gli amministratori esecutivi che prevedessero indennità - diverse dal TFR dovuto in base alla legge e ai contratti collettivi di lavoro - in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Si precisa, inoltre, che nella struttura organizzativa di Isagro, alla data del 31 dicembre 2017, non erano presenti né Direttori Generali né Dirigenti con responsabilità strategiche come definiti dal Principio IAS 24.

In ottemperanza di quanto disposto dall'art. 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti CONSOB, si allega inoltre la Tabella n. 1+2 di cui allo Schema 7-ter, relativa alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo (non sono presenti direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche).

Milano, 13 marzo 2018

per il Consiglio di Amministrazione di Isagro S.p.A.
F.to il Presidente Giorgio Basile

Relazione sulla remunerazione - I allegato

TABELLA 1 : Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche .
(valori espressi in euro)**(I) Compensi nella società che redige il bilancio - ISAGRO SPA**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e	Partecipazio					
Consiglio di Amministrazione												
Giorgio BASILE	Presidente e C.E.O.	01/01-31/12 2017	aprile 2018	500.000,00	-	-	-	3.024,38	-	503.024,38	-	-
Maurizio BASILE	Vice Presidente	01/01-31/12 2017	aprile 2018	60.000,00	-	-	-	118,80	-	60.118,80	-	-
Riccardo BASILE	Amministratore	01/01-31/12 2017	aprile 2018	20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
Christina ECONOMOU	Amministratore	01/01-31/12 2017	aprile 2018	20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
Gianni FRANCO	Amministratore	01/01-31/12 2017	aprile 2018	20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
Adriana Silvia SARTOR	Amministratore	01/01-31/12 2017	aprile 2018	20.000,00	3.000,00 (di cui: 2.000 quale membro del comitato nomine e renumeraazione e 1.000 quale presidente del comitato nomine e renumeraazione).	-	-	-	-	23.000,00	-	-
Stavros SIONIS	Amministratore	01/01-31/12 2017	aprile 2018	20.000,00	7.000,00 (di cui 5.000 quale membro del comitato controllo e rischi e 2.000 quale membro del comitato nomine e renumeraazione).	-	-	-	-	27.000,00	-	-
Enrica Maria GHIA	Amministratore Indipendente	01/01 - 31/12/2017	aprile 2018	20.000,00	7.500,00 (di cui: 5.000 quale membro del comitato controllo e rischi e 2.500 quale presidente del comitato controllo e rischi).	-	-	-	-	27.500,00	-	-
totale				680.000,00	17.500,00			3.143,18	0,00	700.643,18	0,00	0,00
Collegio Sindacale												
Filippo Maria Cova	Presidente	01/01 - 31/12/2017	aprile 2019	30.000,00	-	-	-	-	-	30.000,00	-	-
Giuseppe BAGNASCO	Sindaco Effettivo	01/01 - 31/12/2017	aprile 2019	20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
Claudia COSTANZA	Sindaco Effettivo	01/01 - 31/12/2017	aprile 2019	20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
totale				70.000,00				0,00	0,00	70.000,00	0,00	0,00
(I) Totale				750.000,00	17.500,00	0,00	0,00	3.143,18	0,00	770.643,18	0,00	0,00
(II) Compensi da controllate: -----												
(II) Totale				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
(III) Totale				750.000,00	17.500,00			3.143,18	0,00	770.643,18	0,00	0,00

Relazione sulla remunerazione – II allegato

TABELLA 3B:

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.
(valori espressi in euro)

ISAGRO S.p.A.

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti	Altri bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento		
Giorgio BASILE	Presidente e C.E.O.	2017				173.950 (*)	-
			175.000	componente variabile del compenso legato a obiettivi, sino all'ammontare massimo di 175.000,00 (pari al 35% del compenso fisso annuo)	da erogarsi nel 2018, al raggiungimento dei risultati consuntivati sulla base del Bilancio 2017 che verrà approvato dall'Assemblea		
Maurizio BASILE	Vice Presidente	2017				20.874 (*)	-
			21.000	componente variabile del compenso legato a obiettivi, sino all'ammontare massimo di 21.000,00 (pari al 35% del compenso fisso annuo)	da erogarsi nel 2018, al raggiungimento dei risultati consuntivati sulla base del Bilancio 2017 che verrà approvato dall'Assemblea		
<i>Compensi da controllate e collegate: -</i>							

(*) Compenso relativo al piano di incentivi dell'esercizio 2016, erogato nel corso dell'anno 2017.
(per quanto erogato negli anni precedenti si rimanda alla Tabella 3B pubblicata nel 2017)

TABELLA 1+2: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo.

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (AL 31.12.2016)		NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ANNO 2017		NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ANNO 2017		NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2017	
			Azioni ordinarie	Azioni Sviluppo	Azioni ordinarie	Azioni Sviluppo	Azioni ordinarie	Azioni Sviluppo	Azioni ordinarie	Azioni Sviluppo
Giorgio Basile	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	168.041	0	46.690	0	10.000	0	204.731 ¹
Maurizio Basile	Amministratore	Isagro S.p.A.	2.800	3.620	0	0	0	0	2.800	3.620
Riccardo Basile	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	75.800	0	464.430	0	0	0	540.230
Christina Economou	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
Gianni Franco	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
Enrica Maria Ghia	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
Adriana Silvia Sartor	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
Stavros Sionis	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
Filippo Cova	Sindaco eff.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
Giuseppe Bagnasco	Sindaco eff.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
Claudia Costanza	Sindaco eff.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
Eleonora Ferraris	Sindaco supp.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
Renato Colavolpe	Sindaco supp.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0

¹ di cui: 151.790 in cointestazione con la coniuge M.C. Filippini Battistelli.