



RELAZIONE  
SULLA POLITICA  
IN MATERIA  
DI REMUNERAZIONE  
E SUI COMPENSI  
CORRISPOSTI

25

# 1. INTRODUZIONE

Il presente documento («Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti», la “**Relazione**”) è stato fatto proprio e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2026 ai sensi dell’articolo 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998 (di seguito “Tuf”) e dell’art. 5 del Codice di Autodisciplina, nella versione di gennaio 2020 approvata dal Comitato per la Corporate Governance, istituito presso Borsa Italiana S.p.A.

Il presente documento è stato redatto in conformità al vigente Allegato 3A Schema 7-bis contenuto nel Regolamento Emittenti n. 11971/1999 e nel rispetto delle disposizioni attuali dell’art. 123-ter del Tuf.

La Relazione descrive la Politica in materia di Remunerazione adottata da Reply S.p.A. (di seguito “Reply”) con riferimento ai compensi (i) dei componenti degli Organi di Amministrazione, in particolare degli Amministratori Esecutivi e degli Amministratori investiti di particolari cariche, (ii) dei Dirigenti con responsabilità strategiche e, nel rispetto di quanto previsto dall’articolo 2402 del Codice Civile, (iii) dei componenti dell’Organo di Controllo.

La Politica in materia di Remunerazione adottata da Reply con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2024 non ha subito variazioni nel corso dell’esercizio, fatto salvo che per le integrazioni rese opportune in materia di criteri e modalità di erogazione straordinarie. La Prima Sezione è rimasta, nel suo complesso, invariata, seppur integrata con gli aggiornamenti relativi alle precisazioni di cui sopra; mentre la Seconda Sezione è stata predisposta con le informazioni richieste da Consob con delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020.

## 2. SEZIONE PRIMA

### 2.1 Processo per la predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica delle Remunerazioni

I principali Soggetti/Organi coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione ed eventuale revisione della Politica in materia di Remunerazione sono:

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

#### **ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI**

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- \* determina il compenso di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del comitato esecutivo, se nominato, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.; inoltre, essa può determinare, ai sensi dello Statuto, un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori. Tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società;
- \* ai sensi dello Statuto, determina la quantificazione della partecipazione agli utili della Società, correlata al Margine Operativo Lordo Consolidato, spettante agli amministratori investiti di particolari cariche;
- \* delibera, con voto vincolante, con la cadenza richiesta dalla durata della politica, e comunque, almeno ogni tre anni, o in occasione di modifiche della politica, sulla Prima sezione della Politica in materia di remunerazione della Società, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- \* esprime un proprio parere consultivo, non vincolante, sulla Seconda sezione della Politica in materia di remunerazione della Società;
- \* delibera sugli eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis Tuf.

#### **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Il Consiglio di Amministrazione:

- \* costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione. Almeno un componente del Comitato deve possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive. La valutazione delle competenze del soggetto viene fatta dal Consiglio al

momento della nomina;

- \* definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e la sua eventuale modifica e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile, degli organi di controllo. La Politica in materia di Remunerazione stabilisce le linee guida che tutti gli organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo ed in particolare degli Amministratori Esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche, nonché dei membri del Collegio Sindacale. Tali linee guida sono illustrate nel presente documento;
- \* approva la Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti, con le cadenze richieste dalla durata della politica stessa e comunque almeno ogni tre anni o in caso di modifiche alla politica stessa;
- \* determina, su proposta o previo parere del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, in conformità alle linee guida stabilite dalla Politica in materia di remunerazione;
- \* predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-bis Tuf;
- \* attua i Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari su delega dell'Assemblea degli Azionisti.

#### **COMITATO PER LA REMUNERAZIONE**

Il Comitato per la Remunerazione:

- \* presenta proposte o fornisce pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di performance adeguati per calcolare la componente variabile della loro retribuzione;
- \* formula proposte al Consiglio di Amministrazione sull'adozione della Politica in materia di Remunerazione e sulla sua eventuale modifica;
- \* coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione degli eventuali Piani di Compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari;
- \* valuta periodicamente l'adeguatezza e l'applicazione concreta della Politica in materia di Remunerazione, e si avvale delle informazioni fornite dagli Amministratori Esecutivi se la valutazione riguarda le remunerazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- \* formula al Consiglio di Amministrazione qualsiasi proposta in materia di remunerazione;
- \* monitora l'applicazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando il raggiungimento effettivo dei target di performance;
- \* qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive. Tali esperti devono essere indipendenti e, pertanto, a titolo esemplificativo, non devono esercitare attività rilevante a favore del dipartimento per le risorse umane di Reply, degli azionisti di controllo di Reply o di Amministratori o Dirigenti con responsabilità strategiche della Società. L'indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato per la Remunerazione prima del conferimento del relativo incarico.

Gli attuali componenti del Comitato per la Remunerazione di Reply S.p.A. sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 23 aprile 2024. Alla data di approvazione della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione risulta così composto:

- \* Domenico Giovanni Siniscalco, Presidente del Comitato, Amministratore Indipendente;
- \* Secondina Giulia Ravera, Amministratore Indipendente;
- \* Daniele Angelucci, Amministratore non Esecutivo.

I membri del Comitato per la Remunerazione hanno accumulato un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive in considerazione della loro esperienza professionale in imprese di significativa dimensione.

In seno al Comitato non sussistono profili di conflitto di interesse in quanto il Comitato per la Remunerazione è costituito da soli Amministratori Non Esecutivi, in maggioranza indipendenti ed è presieduto da un Amministratore Indipendente. Inoltre la remunerazione degli Amministratori Indipendenti e non Esecutivi è deliberata dall'Assemblea degli Azionisti.

Nel 2025 il Comitato per la Remunerazione si è avvalso del supporto della struttura Reply in materia di politiche retributive ai fini della valutazione di variazioni della Politica in materia di Remunerazione, senza utilizzare come riferimento politiche di remunerazione di altre società; tuttavia è stato riesaminata per confronto critico un'analisi commissionata ad Egon Zender dal titolo "Confronto internazionale sulle politiche di remunerazione dei Membri non Indipendenti e Membri Esecutivi dei Consigli di Amministrazione" già presentata al Comitato stesso in data 12 Febbraio 2022.

Per ulteriori informazioni sul funzionamento e sulle attività svolte dal Comitato per la Remunerazione nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio 2025.

#### **AMMINISTRATORI ESECUTIVI**

Gli Amministratori Esecutivi:

- \* forniscono al Comitato per la Remunerazione ogni informazione utile affinché questo possa valutare l'adeguatezza e l'applicazione concreta della Politica in materia di Remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- \* determinano la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche in conformità alle linee guida stabilite dalla Politica in materia di Remunerazione.

#### **COLLEGIO SINDACALE**

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale svolge le proprie funzioni, nel contesto delle quali formula i pareri richiesti dalla normativa vigente. In particolare, il Collegio esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche. Nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte con la Politica in materia di Remunerazione.

## 2.2 Principi

La Politica in materia di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche non ha subito variazioni nel corso dell'esercizio e riguarda il periodo 2023-2026, fatto salvo che per le integrazioni rese opportune in materia di criteri e modalità di erogazione straordinarie.

La Politica in materia di Remunerazione è progettata per attirare, motivare e trattenere risorse che possiedano le qualità professionali necessarie per raggiungere gli obiettivi della Società in modo efficace. Essa mira anche ad allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti, ponendo l'accento sull'obiettivo prioritario della creazione di valore nel medio-lungo periodo, introducendo un forte legame tra retribuzione e performance sia dell'intera società sia a livello individuale.

La Politica in materia di Remunerazione riflette e tiene conto delle specificità del modello di business adottato da Reply, nonché delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti. Reply opera sui vari mercati attraverso una rete di aziende altamente specializzate in Processi, Applicazioni e Tecnologie. La crescita della rete avviene sia in modo organico, anche attraverso la costituzione di nuove startup, sia attraverso acquisizioni di partecipazioni di controllo in realtà, generalmente, non trasformative per Reply. L'obiettivo è sempre quello di diventare centri di eccellenza nel proprio ambito operativo e crescere sia operativamente che dimensionalmente.

Tale modello ha consentito:

- \* di garantire un forte coinvolgimento del management nella gestione ai vari livelli dell'organizzazione e societari;
- \* di sviluppare le dimensioni del Gruppo, in parte per linee interne ed in parte per linee esterne;
- \* di conseguire, costantemente e con un trend crescente, ottime performance in termini di fatturato e di profitto.

In ragione del carattere distintivo del modello di business di Reply, la Politica in materia di Remunerazione di Reply ha sempre individuato l'EBITDA quale indicatore prevalente per il breve termine.

La parte relativa al medio-lungo termine è stata aggiornata nel corso del 2023. In particolare, la Politica prevede per la componente variabile di medio-lungo termine:

- \* un periodo di quattro anni, per sincronizzarla con la naturale scadenza del Consiglio di Amministrazione;
- \* obiettivi di performance di natura economica-patrimoniale-finanziaria;
- \* obiettivi di performance di natura ESG;
- \* un periodo di differimento della corresponsione rispetto al momento della maturazione;
- \* clausole di claw back;
- \* clausole specifiche per la quantificazione del compenso variabile di medio-lungo termine per gli Amministratori Esecutivi che lasciano o assumono la carica in vigenza della Politica in materia di Remunerazioni.

## 2.3 La remunerazione degli Amministratori non Esecutivi

Con riferimento all'esercizio sociale 2025 la carica di Amministratore non Esecutivo è stata ricoperta da:

Daniele Angelucci	Amministratore non Esecutivo
Patrizia Polliotto	Amministratore non Esecutivo, Consigliere indipendente e Lead Independent Director
Domenico Giovanni Siniscalco	Amministratore non Esecutivo, Consigliere indipendente
Secondina Giulia Ravera	Amministratore non Esecutivo, Consigliere indipendente
Federico Ferro-Luzzi	Amministratore non Esecutivo, Consigliere indipendente

Il compenso attribuito ai componenti del Consiglio di Amministrazione non Esecutivi, per la loro carica di Consiglieri per l'esercizio sociale 2025, è così definito:

\* Euro 50.000 in ragione d'anno per ciascun Consigliere di Amministrazione, come deliberato dall'assemblea del 23 aprile 2024.

Il compenso attribuito ai componenti del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio sociale 2025 per la partecipazione ad ogni Comitato endoconsiliare è così definito:

\* Euro 10.000, in ragione d'anno, come deliberato dall'assemblea del 23 aprile 2024.

Il compenso attribuito ai componenti del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio sociale 2025, quali membri dell'Organismo di Vigilanza – nel caso di specie la Sig.ra Patrizia Polliotto, è stato definito: in Euro 1.000 quale gettone di presenza per ogni partecipazione alle riunioni dell'Organismo.

Per gli Amministratori non Esecutivi non è prevista alcuna componente variabile del compenso legata ai risultati economici conseguiti dall'emittente.

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

## 2.4 La Remunerazione degli Amministratori Esecutivi

Con riferimento all'esercizio sociale 2025 la carica di Amministratore Esecutivo è stata ricoperta da:

Mario Rizzante	Presidente e Amministratore Delegato
Tatiana Rizzante	Amministratore Delegato
Filippo Rizzante	Amministratore Esecutivo
Elena Maria Previtera	Amministratore Esecutivo
Marco Cusinato	Amministratore Esecutivo

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

- \* l'art. 2389, 3° comma del Codice Civile – *“La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello statuto è stabilita dal consiglio di amministrazione, sentito il parere del collegio sindacale”*, fatto salvo che per un amministratore legato alla Società da rapporto di lavoro dipendente in qualità di Dirigente la cui remunerazione è definita nell'ambito di detto rapporto;
- \* l'art. 22 dello Statuto Sociale, 2 comma – *“Agli amministratori investiti di particolari cariche spetta una partecipazione agli utili della Società, correlata al Margine Operativo Lordo Consolidato, la cui quantificazione è annualmente determinata dall'Assemblea Ordinaria in sede di approvazione del bilancio”*.

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

- \* **una componente fissa annua lorda;**
- \* **una componente variabile** legata ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore.

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

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

### **Sotto il profilo procedurale,**

- \* il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, adotta le deliberazioni di attribuzione della componente fissa degli Amministratori Esecutivi e stabilisce le modalità di determinazione della componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi mediante il riconoscimento di una partecipazione agli utili ai sensi dell'art. 22 dello Statuto Sociale, con deliberazioni annuali, per la componente di breve termine, e all'inizio del periodo di riferimento, in merito alla componente variabile di medio lungo termine;
- \* l'Assemblea degli Azionisti approva con deliberazione vincolante la prima sezione della Relazione sulla Remunerazione contenente la Politica sulla Remunerazione, con la cadenza richiesta dalla durata della politica definita, e comunque almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica medesima;
- \* il Comitato per la Remunerazione procede alla verifica delle performance, con periodicità annuale, per quanto riguarda la componente variabile di breve termine e al termine del periodo di riferimento per la componente variabile di medio-lungo termine, e, tenuto conto delle informazioni fornite e delle elaborazioni predisposte dalle strutture interne, condivide e formula al Consiglio di Amministrazione la proposta di partecipazioni agli utili da sottoporre all'assemblea, unitamente alla relativa ripartizione;
- \* il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, formula la proposta di partecipazioni agli utili da sottoporre all'assemblea, unitamente alla relativa ripartizione;
- \* l'Assemblea degli Azionisti è chiamata ad approvare la proposta di attribuzione della componente variabile della remunerazione.

**Sotto il profilo dei criteri,** la remunerazione è determinata sulla base delle seguenti modalità applicative:

- \* la predeterminazione di obiettivi di performance, ovvero di risultati economici e di eventuali altri obiettivi specifici cui sia collegata l'erogazione delle componenti variabili, misurabili e collegati alla creazione di valore;
- \* la previsione degli importi massimi per le componenti variabili, fermo restando che la componente fissa dovrà essere sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore Esecutivo nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- \* il corretto bilanciamento tra la componente fissa e le componenti variabili coerenti con gli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta, con ciò addivenendo, in caso di piena corresponsione, per ogni singolo Amministratore Esecutivo e Dirigente con responsabilità strategiche;
- \* il legame tra la variazione dei risultati conseguiti e la variazione della remunerazione garantito attraverso una gradualità della remunerazione variabile fino ad un limite massimo correlata ad una scala di obiettivi;
- \* il differimento della corresponsione delle componenti variabili della remunerazione rispetto al momento della maturazione al fine di consentire la verifica del raggiungimento degli obiettivi, nonché la realizzazione di una corretta gestione dei rischi aziendali nel contesto della Politica in materia di Remunerazione della Società.

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

- \* maturazione subordinata al raggiungimento di una condizione di accesso rappresentata dalla capienza dell'utile d'esercizio della Società;
- \* **con riferimento alla componente variabile di breve termine:**
  - ▶ fissazione dell'obiettivo di redditività annuale rappresentato dal Margine Operativo Lordo Consolidato (EBITDA), così come risultante dal bilancio consolidato;
  - ▶ quantificazione del bonus, sino ad un ammontare massimo predeterminato, in funzione del grado di raggiungimento dell'obiettivo;
  - ▶ ripartizione, in linea generale, della componente variabile di breve termine correlata al Margine Operativo Lordo Consolidato tra gli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 22 dello Statuto Sociale;
  - ▶ differimento nella corresponsione di detta componente variabile della remunerazione di alcuni mesi rispetto al momento della maturazione al fine di consentire la verifica del raggiungimento degli obiettivi;
- \* **con riferimento alla componente variabile di medio lungo termine (sino al 31 dicembre 2026):**
  - ▶ fissazione degli obiettivi di performance riferiti a un periodo quadriennale e legati agli indicatori EBIT (Earning Before Interest and Taxes), TSR (Total Shareholder Return), CFO (Cash Flow Operativo) e ESG di Carbon neutrality;
  - ▶ diversa ponderazione del peso degli indicatori di performance con attribuzione di un peso maggiore a quelli coerenti con la strategia aziendale e sui quali gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategica hanno maggiore responsabilità operativa, segnatamente: 58% all'EBIT, 26% al TSR, 8% al CFO e 8% all'obiettivo ESG;
  - ▶ quantificazione del bonus sino ad un ammontare massimo predeterminato, in funzione del grado di raggiungimento dell'obiettivo;
  - ▶ attribuzione della componente variabile di medio lungo termine, in un'unica tranche al termine del periodo di riferimento, mediante apposita deliberazione degli organi sociali in conformità alle disposizioni di legge ed allo statuto;
  - ▶ differimento della corresponsione di detta componente variabile della remunerazione di nove mesi rispetto al termine del periodo di riferimento;
  - ▶ agli Amministratori Esecutivi che lasciano la carica prima del termine del 31 dicembre 2026, attribuzione della componente variabile di medio-lungo termine in misura proporzionale al periodo di permanenza in carica;
  - ▶ agli Amministratori Esecutivi che assumono la carica in corso di vigenza della Politica in materia di Remunerazione e prima del termine del 31 dicembre 2026, attribuzione della componente variabile di medio-lungo termine in misura proporzionale al periodo di permanenza in carica.
- \* di prevedere l'applicazione di meccanismi di "Claw back", per cui, fatta salva l'esperibilità di ogni altra azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società, sarà possibile per Reply richiedere la restituzione (in tutto o in parte), entro tre anni dalla loro erogazione, di incentivi corrisposti ai soggetti che, con dolo o colpa grave, si siano resi responsabili dei (o abbiano concorso nei) fatti, come di seguito indicati, relativi a indicatori economico/finanziari inclusi nella Relazione Finanziaria Annuale adottati come parametri per la determinazione dei premi variabili dei suddetti piani di incentivazione: (i) comprovati e significativi errori che determinino una non conformità ai principi contabili che Reply dichiara di applicare, ovvero (ii) accertati comportamenti fraudolenti volti a ottenere una specifica rappresentazione della

situazione patrimoniale-finanziaria, del risultato economico o dei flussi finanziari di Reply, ovvero (iii) violazioni di leggi e regolamentazioni, del Codice Etico o delle policy aziendali.

Reply attribuisce grande importanza alle tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG). Questi valori sono integrati all'interno dei suoi valori, con un'attenzione particolare verso le persone e la cura del proprio ecosistema di riferimento. Per garantire un continuo monitoraggio e miglioramento dei comportamenti e delle sue iniziative ESG, Reply ha istituito un team dedicato ed un Comitato endoconsiliare che lavorano, all'interno del gruppo, per verificare il raggiungimento degli obiettivi, inclusa la carbon neutrality, e per incentivare e promuovere la cultura e la sensibilità di tutte le persone Reply su tali tematiche.

In favore degli Amministratori Esecutivi sono previsti alcuni benefit tipici connessi alla carica, che sono riconosciuti all'interno del Gruppo ai Dirigenti con responsabilità strategiche, ivi incluso, l'utilizzo per finalità extra aziendali di mezzi di trasporto a disposizione previo rimborso integrale dei relativi costi.

Agli Amministratori legati da rapporti di lavoro dipendente è riconosciuto, ai sensi di legge, il trattamento di fine rapporto (TFR) ex art. 2120 del Codice Civile. Non sono stati sottoscritti con gli Amministratori patti di non concorrenza successivamente alla cessazione dell'incarico.

Il Consiglio di Amministrazione può proporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione di meccanismi di incentivazione mediante l'assegnazione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari. Tuttavia, fino ad ora, non sono stati attivati piani di incentivazione di questa natura.

Sulla base di quanto sopra esposto, la Società ritiene che la Politica in materia di Remunerazione sia coerente con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la gestione del rischio.

## 2.5 Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategica

Alla data del 12 marzo 2026 non risulta in organico un Direttore Generale.

I Dirigenti con responsabilità strategica della Società al 12 marzo 2026 sono cinque.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica comprende una componente fissa e una componente variabile, determinate in modo analogo a quanto descritto per gli Amministratori Esecutivi. Si rimanda, quindi, al paragrafo relativo alla Remunerazione degli Amministratori Esecutivi per ulteriori dettagli. Per i Dirigenti con responsabilità strategica impiegati con contratti di lavoro dipendente, è riconosciuto il trattamento di fine rapporto (TFR), come previsto dalla legge (art. 2120 del Codice Civile). Inoltre per alcuni di loro, che sono anche Amministratori in società controllate, è prevista l'attribuzione di un trattamento di fine mandato (TFM), determinato secondo modalità analoghe a quelle del TFR.

## 2.6 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Considerata l'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione e la presenza di diversi membri tra gli azionisti di Reply S.p.A., non sono previsti meccanismi di compensazione per la cessazione anticipata dei rapporti con gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategica, né per il mancato rinnovo dei loro incarichi. Questo ad eccezione di quanto previsto dalla legge o dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nel caso i soggetti siano legati anche da rapporti di lavoro dipendente quali il TFR (4 Amministratori).

In coerenza con quanto richiesto dallo Schema aggiornato di Relazione, approvato dalla Consob con delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020, si riportano nella tabella che segue le informazioni richieste in relazione alla Sezione Prima, paragrafo 1, lettera m), in materia di politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, con riferimento ai rapporti in essere con Reply S.p.A. e con le sue controllate.

AMMINISTRATORE	CONTRATTO DI LAVORO - DIRIGENTE	ULTERIORI ACCORDI	PERIODO DI PREAVVISO E RELATIVE CIRCOSTANZE	COMPENSI SPETTANTI COME AMMINISTRATORE	COMPENSI SPETTANTI COME DIRIGENTE	COMPENSI PER IMPEGNI DI NON CONCORRENZA
Mario Rizzante	No	No	No	No	No	No
Tatiana Rizzante	Sì, a tempo indeterminato	No	Sì, in conformità al CCNL	No	TFR	No
Filippo Rizzante	Sì, a tempo indeterminato	No	Sì, in conformità al CCNL	No	TFR	No
Marco Cusinato	Sì, a tempo indeterminato	No	Sì, in conformità al CCNL	No	TFR	No
Elena Maria Previtera	Sì, a tempo indeterminato	No	Sì, in conformità al CCNL	No	TFR	Sì
Dirigenti con responsabilità strategica	No	No	No	No	TFM per 1 dirigente	Sì, per 4 dirigenti

Come già menzionato, per quanto riguarda gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche:

- \* non sono previsti meccanismi indennitari per la cessazione anticipata o il mancato rinnovo dei loro incarichi, diversi dal TFR o dal TFM, determinato secondo modalità analoghe a quelle del TFR, e quindi non vi sono collegamenti tra tali compensi e le performance delle società;
- \* non sono in vigore piani di incentivazione basati su strumenti finanziari e quindi la cessazione non ha effetti sui diritti assegnati;
- \* non ci sono accordi che regolano il periodo successivo alla cessazione dell'incarico; pertanto, non sono stati assunti obblighi di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari o la stipula di contratti di consulenza.

## 2.7 Eventuali deroghe temporanee alla politica in materia di remunerazione

Con il preciso fine di premiare le performance più distintive, nonché di remunerare sforzi particolarmente rilevanti nell'ambito di operazioni e progetti di carattere straordinario e di carattere strategico non riconducibili agli obiettivi ordinari dei sistemi di incentivazione variabile, la Società si riserva la possibilità di elargire ad Amministratori e/o Dirigenti con responsabilità strategica forme di remunerazione straordinaria (c.d. bonus una tantum) entro il limite dell'ammontare massimo predeterminato per la componente variabile di breve termine degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategica e previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale ed attivando, ove richiesto, la Procedura con le Operazioni con Parti Correlate.

## 2.8 Collegio Sindacale

L'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024 ha stabilito che l'emolumento annuo per i componenti del Collegio Sindacale sia di Euro 58.000 annui per il Presidente e di Euro 42.000 annui per ciascuno dei Sindaci Effettivi.

In linea con le *best practices*, è attiva una polizza assicurativa che copre la responsabilità civile verso terzi dei membri del Collegio Sindacale nell'esercizio delle loro funzioni. Tale polizza è finalizzata a tenere indenne sia i soggetti beneficiari sia la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi di dolo.

## 3. SEZIONE SECONDA

### Prima parte

In coerenza con quanto richiesto dallo Schema di Relazione, approvato dalla Consob con delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020, si riportano nel seguito le informazioni richieste.

Le principali componenti delle remunerazioni degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio 2025 sono state in sintesi:

- \* componenti fisse, corrisposte dalla Società o dalle società controllate;
- \* compensi variabili di breve termine, a titolo di partecipazione agli utili;
- \* compensi variabili di medio lungo termine;
- \* benefici non monetari.

Le remunerazioni, articolate nelle suddette componenti e riconosciute come descritte nella presente relazione, sono conformi alla Politica in materia di Remunerazioni adottata dalla Società e sono coerenti con la finalità di contribuire ai risultati a lungo termine della Società.

Per quanto riguarda le componenti variabili di breve termine della remunerazione attribuiti agli Amministratori Esecutivi ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche, si forniscono le seguenti indicazioni:

- \* la politica in materia di remunerazione è stata applicata in modo uniforme a tutti gli Amministratori Esecutivi ed i Dirigenti con responsabilità strategiche;
- \* il parametro di performance utilizzato è stato il Margine Operativo Lordo Consolidato (EBITDA) risultante dal bilancio consolidato;
- \* l'importo del compenso variabile stabilito è stato pari ad una percentuale predefinita del Margine Operativo Lordo Consolidato (EBITDA) e non superiore ad un importo massimo preventivamente fissato;
- \* l'obiettivo di performance è stato raggiunto ed il compenso variabile è stato assegnato in misura inferiore al livello massimo maturato (self-constrain);
- \* la componente variabile di breve termine è stata ripartita tra gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche considerando il ruolo e la funzione svolta nella Società e nel Gruppo Reply;
- \* le informazioni di natura quantitativa degli obiettivi non sono fornite per ragioni di riservatezza, poiché tali dati riguardano previsioni non pubblicate;
- \* la proporzione tra la componente variabile di breve termine e la componente fissa degli Amministratori Esecutivi è inferiore a 2 sia complessivamente sia per ciascun amministratore.

Riguardo al piano quadriennale 2023-2026 relativo alle componenti variabili di medio-lungo termine della remunerazione assegnata agli Amministratori Esecutivi ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche, si forniscono le seguenti indicazioni:

- \* la politica in materia di remunerazione è stata applicata in modo uniforme a tutti gli Amministratori Esecutivi ed i Dirigenti con responsabilità strategiche;
- \* gli indicatori di performance utilizzati sono EBIT (Earning Before Interest and Taxes), TSR (Total Shareholder Return), CFO (Cash Flow Operativo) e ESG di Carbon neutrality, ai quali sono stati

attribuiti pesi specifici per la ponderazione;

- \* l'importo del compenso variabile verrà quantificato fino ad un massimo predeterminato, in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance e dei relativi pesi, che, al termine del 2025, sono in corso di conseguimento;
- \* le informazioni di natura quantitativa degli obiettivi non sono fornite per ragioni di riservatezza, poiché tali dati sono relativi a previsioni non pubblicate.

Nel corso dell'esercizio non sono stati implementati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Inoltre, non sono state attribuite indennità o altri benefici per la cessazione della carica o la risoluzione del rapporto di lavoro.

La Società non ha derogato alla politica delle remunerazioni per circostanze eccezionali e non sono stati attivati meccanismi di "Claw-back" durante l'esercizio.

## Seconda parte

3.1

### COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE NELL'ESERCIZIO 2025 (EURO/000)

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI AD EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONI AGLI UTILI					
Mario Rizzante	Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2026	540 <sup>(1)</sup>	-	-	700	-	-	1.240	-	-
	Compensi da società Controllate			310 <sup>(2)</sup>	-	-	-	-	-	310	-	-
			<b>Totale</b>	<b>850</b>	-	-	<b>700</b>	-	-	<b>1.550</b>	-	-
Tatiana Rizzante	Amministratore Delegato	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2026	305 <sup>(3)</sup>	-	-	700	-	-	1.005	-	-
	Compensi da società Controllate			428 <sup>(4)</sup>	-	-	-	-	-	428	-	-
			<b>Totale</b>	<b>733</b>	-	-	<b>700</b>	-	-	<b>1.433</b>	-	-
Filippo Rizzante	Consigliere Esecutivo	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2026	176	-	-	600	-	-	776	-	-
	Compensi da società Controllate			414 <sup>(5)</sup>	-	-	-	-	-	414	-	-
			<b>Totale</b>	<b>590</b>	-	-	<b>600</b>	-	-	<b>1.190</b>	-	-
Elena Maria Previtera	Consigliere Esecutivo	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2026	483 <sup>(6)</sup>	-	-	600	-	-	1.083	-	-
	Compensi da società Controllate			235 <sup>(7)</sup>	-	-	600	-	-	835	-	-
			<b>Totale</b>	<b>352<sup>(8)</sup></b>	-	-	<b>600</b>	-	-	<b>352</b>	-	-
Marco Cusinato	Consigliere non Esecutivo	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2026	50 <sup>(9)</sup>	30 <sup>(10)</sup>	-	-	-	-	80	-	-
	Compensi da società Controllate			50 <sup>(11)</sup>	28 <sup>(12)</sup>	-	-	-	-	78	-	-
			<b>Totale</b>	<b>50<sup>(13)</sup></b>	<b>20<sup>(14)</sup></b>	-	-	-	-	<b>70</b>	-	-
Daniele Angelucci	Consigliere non Esecutivo e Indipendente	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2026	50 <sup>(15)</sup>	30 <sup>(16)</sup>	-	-	-	-	80	-	-
	Compensi da società Controllate			50 <sup>(17)</sup>	20 <sup>(18)</sup>	-	-	-	-	70	-	-
			<b>Totale</b>	<b>58</b>	-	-	-	-	-	<b>58</b>	-	-
Donatella Busso	Sindaco Effettivo	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2026	42	-	-	-	-	-	42	-	-
	Compensi da società Controllate			42	-	-	-	-	-	42	-	-
			<b>Totale</b>	<b>2.029</b>	-	-	<b>1.569</b>	-	<b>24</b>	<b>4.722</b>	-	-

(10) Compenso lordo di Euro 10.000 ciascuno per la partecipazione ai seguenti comitati: Comitato Controllo e Rischi, Comitato OPC e Comitato Remunerazione.

(11) (13) (15) (17) Compenso lordo per la carica di Consigliere indipendente pari a euro 50 migliaia.

(12) Compenso lordo di Euro 10.000 ciascuno per la partecipazione ai seguenti comitati: Comitato Controllo e Rischi e Comitato OPC oltre a Euro 8.000 a titolo di gettone di presenza per il 2025 ricevuti per la partecipazione alle riunioni dell'OdV.

(14) Compenso lordo di Euro 10.000 ciascuno per la partecipazione ai seguenti comitati: Comitato Remunerazione e Comitato ESG.

(16) Compenso lordo di Euro 10.000 ciascuno per la partecipazione ai seguenti comitati: Comitato Remunerazione, Comitato ESG e Comitato Etico AI.

(18) Compenso lordo di Euro 10.000 ciascuno per la partecipazione ai seguenti comitati: Comitato Controllo e Rischi e Comitato OPC.

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

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

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

(2) Compenso lordo per la carica di Amministratore Delegato in altra società controllata.

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

(4) (5) (8) Retribuzione lorda percepita in qualità di lavoratore dipendente in altra società controllata.

(6) Compenso lordo per la carica di Consigliere Esecutivo in Reply S.p.A. pari ad euro 130.000, la restante parte è riferita alla retribuzione lorda percepita in qualità di lavoratore dipendente della Reply S.p.A.

(7) Compenso lordo per la carica di Consigliere Esecutivo in Reply S.p.A..

(9) Compenso lordo per la carica di Amministratore non Esecutivo.

### **3.2 STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Alla data di redazione della presente Relazione non risultano opzioni detenute, assegnate, esercitate o scadute nel corso dell'esercizio 2025, né opzioni di competenza del medesimo esercizio.

### **3.3 PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK-OPTION A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Alla data di redazione della presente Relazione non risultano piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock-options.

### 3.4 PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (EURO/000)

A COGNOME E NOME	B CARICA	(1) PIANO	(2) BONUS DELL'ANNO			(3) BONUS ANNI PRECEDENTI			(4) ALTRI BONUS
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			EROGABILE/ EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILE/ EROGATO	ANCORA DIFFERITI	
Mario Rizzante	Presidente e Amministratore Delegato di Reply S.p.A.								
Compensi da società che redige il bilancio		Short Term Bonus CdA 13/03/2025	700	-	-	-	-	-	-
		Long Term Bonus 2023-2026 CdA 01/08/2023	-	750	30/09/2027	-	1.500	-	-
<b>Totale</b>			<b>700</b>	<b>750</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.500</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Tatiana Rizzante	Amministratore Delegato di Reply S.p.A.								
Compensi da società che redige il bilancio		Short Term Bonus CdA 13/03/2025	700	-	-	-	-	-	-
		Long Term Bonus 2023-2026 CdA 01/08/2023	-	750	30/09/2027	-	1.500	-	-
<b>Totale</b>			<b>700</b>	<b>750</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.500</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Filippo Rizzante	Amministratore Esecutivo di Reply S.p.A.								
Compensi da società che redige il bilancio		Short Term Bonus CdA 13/03/2025	600	-	-	-	-	-	-
		Long Term Bonus 2023-2026 CdA 01/08/2023	-	750	30/09/2027	-	1.500	-	-
<b>Totale</b>			<b>600</b>	<b>750</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.500</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Daniele Angelucci	Amministratore Esecutivo di Reply S.p.A. in carica fino al 23/04/2024								
Compensi da società che redige il bilancio		Long Term Bonus 2023-2026 CdA 01/08/2023	-	-	30/09/2027	-	1.000	-	-
<b>Totale</b>			<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Elena Maria Previtera	Amministratore Esecutivo di Reply S.p.A.								
Compensi da società che redige il bilancio		Short Term Bonus CdA 13/03/2025	600	-	-	-	-	-	-
		Long Term Bonus 2023-2026 CdA 01/08/2023	-	750	30/09/2027	-	1.500	-	-
<b>Totale</b>			<b>600</b>	<b>750</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.500</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Marco Cusinato	Amministratore Esecutivo di Reply S.p.A.								
Compensi da società che redige il bilancio		Short Term Bonus CdA 13/03/2025	600	-	-	-	-	-	-
		Long Term Bonus 2023-2026 CdA 01/08/2023	-	750	30/09/2027	-	1.500	-	-
<b>Totale</b>			<b>600</b>	<b>750</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.500</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Dirigenti con responsabilità strategiche									
Compensi da società che redige il bilancio		Short Term Bonus CdA 13/03/2025	2.669	-	-	-	-	-	-
		Long Term Bonus 2023-2026 CdA 01/08/2023	-	3.750	30/09/2027	-	6.000	-	-
<b>Totale</b>			<b>2.669</b>	<b>3.750</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### 3.5 PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DAI DIRETTORI GENERALI E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE NELLA SOCIETÀ CON AZIONI QUOTATE E NELLE SOCIETÀ DA QUESTE CONTROLLATE

#### PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ	N. AZIONI POSSEDUTE AL 01/01/2025	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2025
Rizzante Tatiana	Amministratore Delegato	Reply S.p.A.	48.680	-	-	48.680
Rizzante Filippo	Amministratore Esecutivo	Reply S.p.A.	13.600	-	-	13.600
Marco Cusinato	Amministratore Esecutivo	Reply S.p.A.	14.256	500	500	14.256
Angelucci Daniele	Amministratore non Esecutivo	Reply S.p.A.	369.973 <sup>(1)</sup>	-	9.600	360.373

(1) di cui 198.173 azioni possedute direttamente a titolo di proprietà e 162.200 azioni possedute a titolo di usufrutto.

I Signori Mario Rizzante Presidente del Consiglio di Amministrazione, Elena Maria Previtera Amministratore Esecutivo, Patrizia Polliotto, Domenico Giovanni Siniscalco, Secondina Giulia Ravera, Federico Ferro-Luzzi, Amministratori Indipendenti ed i Signori Ciro Di Carluccio, Donatella Busso e Piergiorgio Re sindaci effettivi non risultano possedere azioni della Reply S.p.A.

Al 31/12/2025 il Sig. Mario Rizzante controlla il 100% della società Iceberg Srl, società a responsabilità limitata con sede in C.so Francia 110, Torino.

Iceberg Srl controlla il 51% della società Alika S.r.l. che a sua volta detiene direttamente, alla data odierna, n. 13.872.740 azioni della Reply S.p.A. (con voto maggiorato rafforzato a decorrere dal 30 settembre 2025) pari al 37,082% del capitale sociale della Società.

#### PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	N. AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2024	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2025
5	Reply S.p.A.	61.256 <sup>(*)</sup>	-	-	61.256

(\*) Il numero delle azioni al 31/12/2024 è riferito ai Dirigenti con responsabilità strategica in carica nell'anno 2025. Per una migliore comprensione, si segnala che nella Relazione dell'anno precedente, al 31 dicembre 2024 il totale delle azioni riportate era pari a 673.136, il numero è diminuito a seguito dell'uscita dal gruppo di un Dirigente con responsabilità strategiche che possedeva 608.380.

## Definizioni

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

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

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

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

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

**“Dirigenti con responsabilità strategiche”**: coloro che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori (Esecutivi o meno) della Società stessa, in conformità con la definizione di cui Regolamento sugli abusi di mercato (Regolamento UE n. 596/2014), ai sensi dell’art. 3, paragrafo 1, punto 25, lett. b).

# DATI SOCIETARI E INFORMAZIONI PER GLI AZIONISTI

## SEDE LEGALE

Reply S.p.A.  
Corso Francia, 110  
10143 TORINO – ITALIA  
Tel. +39-011-7711594  
Fax +39-011-7495416  
[www.reply.com](http://www.reply.com)

## DATI LEGALI

Capitale Sociale: Euro 4.863.485,64 i.v.  
Codice Fiscale e R.I. di Torino n. 97579210010  
Partita IVA 08013390011  
REA di Torino 938289

## DIREZIONE MARKETING E COMUNICAZIONE

E-mail: [marketing@reply.com](mailto:marketing@reply.com)  
Tel. +39-011-7711594  
Fax +39-011-7495416

## RAPPORTI CON GLI INVESTITORI

E-mail: [investor@reply.com](mailto:investor@reply.com)  
Tel. +39-02-535761  
Fax +39-02-53576444