

## Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

(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<sup>1</sup>

##### Premessa

La Politica generale in materia di remunerazione per l'esercizio 2019 ("**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 organi di amministrazione e di controllo nonché (se presenti) dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche 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 2019.

##### **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 6 maggio 2020 e verrà sottoposta all'assemblea annuale degli azionisti.

Il Collegio Sindacale vigila sulla coerente applicazione della Politica di remunerazione.

La società di Revisione verifica l'avvenuta predisposizione della seconda sezione della Relazione sulla politica di remunerazione.

---

<sup>1</sup> 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.

## **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 Nomine e Remunerazione (qui di seguito il "Comitato"), che è attualmente composto da tre amministratori indipendenti, Angelo Zaccari (Presidente del comitato stesso), Enrica Ghia e Giuseppe Persano Adorno. La sua composizione risponde alle disposizioni di cui al principio 6.P.3 del Codice di Autodisciplina delle società quotate.

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 membri del Collegio Sindacale o manager dell'organizzazione aziendale 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**

La remunerazione persegue i seguenti obiettivi:

- attrarre, trattenere e motivare un management dotato di elevate qualità professionali;
- contribuire alla strategia aziendale e al mantenimento della sostenibilità della Società in un orizzonte di medio-lungo periodo, promuovendo la creazione di valore per la Società e per gli azionisti;
- allineare gli interessi del management e degli azionisti.

Le finalità e i principi sopra descritti sono stati perseguiti dalla Società anche negli esercizi precedenti.



### **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 e non risulta legato ai risultati economici della Società; tale ammontare viene maggiorato per i consiglieri investiti di particolari cariche o che partecipano ai comitati costituiti all'interno del consiglio (comitato controllo, rischi e sostenibilità, comitato nomine e remunerazione; per il comitato degli amministratori indipendenti non è previsto un compenso aggiuntivo) o che rivestono la qualifica di *Lead Independent Director*, 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; la componente variabile è rappresentata da una percentuale della componente fissa che sarà di norma tra il 10% e il massimo del 35%;
- iii) da *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali e la stipula di polizze assicurative "*Directors & Officers*" nonché per infortuni professionali ed extraprofessionali.

Il Consiglio di Amministrazione potrà anche definire premi speciali, a fronte di circostanze rilevanti, specifiche ed impreviste, 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.

Si precisa che non è previsto l'inserimento nei contratti con gli Amministratori esecutivi 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 parte della quale 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.



### *Collegio Sindacale*

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale della Società è rappresentata solo dalla componente fissa (determinata sulla base del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività di competenza) e non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società. I Sindaci non sono beneficiari di piani basati su strumenti finanziari.

### *Dirigenti con responsabilità strategiche*

Alla data di pubblicazione della presente Relazione, il ruolo di Direttore Generale – General Manager è vacante. Si ricorda che l'ex Direttore Generale Davide Ceper è stato in carica fino al 17 novembre 2019, data in cui egli ha cessato il rapporto di lavoro con la Società.

La remunerazione del Direttore Generale - General Manager viene determinata sulla base del CCNL applicato e secondo i benchmark per incarichi analoghi in 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 l'incarico assegnato;
- 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; la componente variabile è rappresentata da una percentuale della componente fissa che sarà di norma tra il 10% e il massimo del 35%;
- iii) da *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicolo aziendale, la stipula di polizza assicurativa "Directors & Officers" per infortuni professionali ed extraprofessionali.

Si precisa che la Politica di remunerazione, sia per gli Amministratori esecutivi sia per il Direttore Generale – General Manager, non prevede, allo stato, 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.

### **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 2020, si fa presente che la Società sta attraversando una fase di transizione che la vede impegnata nel processo di ridefinizione di un nuovo modello di business, che ha avuto inizio lo scorso dicembre 2019 con la cessione della controllata indiana Isagro Asia Private Limited. Tale cessione si inserisce nella direzione strategica di non proseguire con le attività di *Discovery e Sviluppo* di molecole di origine chimica e di focalizzare i progetti di crescita di Isagro nel business delle Biosolutions anche attraverso dismissioni di alcuni asset aziendali.

In questo contesto si è ritenuto di non procedere con l'assegnazione degli obiettivi di performance che determinano la componente variabile della remunerazione.

#### **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**

Non previsti.

#### **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 fino all'esercizio 2019 è coerente con il perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Per gli Amministratori Esecutivi, la Politica delle remunerazioni 2020, perseguendo l'obiettivo a breve termine di mantenere la sostenibilità della Società durante il processo di ridefinizione del modello di business, non prevede l'assegnazione di obiettivi di performance per la maturazione della componente variabile, considerando la componente fissa adeguata a remunerarne la prestazione.

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 o per suo mancato rinnovo. Tale indennità non può essere superiore a 2 (due) 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 ha fissato, nella riunione del 10 maggio 2018, un compenso annuo lordo pari ad euro 5.000,00 per i componenti del comitato controllo, rischi e sostenibilità (euro 7.500,00 per il Presidente di tale comitato), un compenso annuo lordo pari ad euro 2.000,00 per i componenti del comitato nomine e remunerazione (euro 3.000,00 per il Presidente di tale comitato) e un compenso annuo lordo pari ad euro 5.000,00 per il *Lead Independent Director*.

**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. Piano di *Restricted Shares* e *Performance Shares* 2018-2021 (il "Piano") adottato nel 2018**

Si ricorda che in data 24 aprile 2018 l'Assemblea degli azionisti di Isagro ha approvato il Piano di *retention* e *incentive* a lungo termine denominato "*Piano di Restricted Shares e Performance Shares 2018-2021*", avente ad oggetto l'assegnazione gratuita di Azioni Sviluppo al top management di Isagro. Per tutte le informazioni in merito al Piano si rimanda a quanto riportato nella Relazione sulla Remunerazione predisposta nel 2018, disponibile insieme agli altri documenti qui sopra citati sul sito internet della Società <https://www.isagro.com/governance/assemblea-azionisti/2018/index.html>.

Si precisa che il Direttore Generale – General Manager, unico dirigente con responsabilità strategiche beneficiario del Piano, avendo cessato il rapporto di lavoro prima del 31 dicembre 2019, non ha maturato il diritto all'assegnazione gratuita di Azioni Sviluppo (come anche riportato nel relativo comunicato stampa emesso dalla Società in data 14 novembre 2019).



\* \* \* \* \*

## **SEZIONE II**

### **RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ' STRATEGICHE NELL'ESERCIZIO 2019**

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

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 e del Direttore Generale - General Manager.

Milano, 6 maggio 2020

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 altri	Partecipazioni					
<b>Consiglio di Amministrazione</b>												
Giorgio BASILE	Presidente e C.E.O.	01/01-31/12/2019	aprile 2021	500.000,00	-	-	-	3.708,36	-	503.708,36	-	-
Maurizio BASILE	Vice Presidente	01/01-31/12/2019	aprile 2021	90.000,00	-	-	-	178,20	-	90.178,20	-	-
Riccardo BASILE	Amministratore	01/01-31/12/2019	aprile 2021	20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
Enrica Maria GHIA	Amministratore Indipendente	01/01-31/12/2019	aprile 2021	20.000,00	7.000,00 (di cui: 5.000,00 quale membro del comitato controllo, rischi e sostenibilità e 2.000,00 quale membro del comitato nomine e remunerazioni).	-	-	-	-	27.000,00	-	-
Marcella LOGLI	Amministratore	01/01-31/12/2019	aprile 2021	20.000,00	7.500,00 (quale presidente del comitato controllo, rischi e sostenibilità).	-	-	-	-	27.500,00	-	-
Margherita ZAMBON	Amministratore	01/01-31/12/2019	aprile 2021	20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
Roberto BONETTI	Amministratore	01/01-31/12/2019	aprile 2021	20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
Erwin Paul RAUHE	Amministratore Indipendente	01/01-31/12/2019	aprile 2021	20.000,00	5.000,00 quale Lead Independent Director	-	-	-	-	25.000,00	-	-
Giuseppe PERSANO ADORNO	Amministratore Indipendente	01/01-31/12/2019	aprile 2021	20.000,00	7.000,00 (di cui 2.000,00 quale membro del comitato nomine e remunerazione e 5.000,00 quale membro del comitato controllo, rischi e sostenibilità).	-	-	-	-	27.000,00	-	-
Silvia LAZZERETTI	Amministratore Indipendente	01/01-31/12/2019	aprile 2021	20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
Angelo ZACCARI	Amministratore Indipendente	01/01-31/12/2019	aprile 2021	20.000,00	3.000,00 (quale Presidente del comitato nomine e remunerazione).	-	-	-	-	23.000,00	-	-
<b>totale</b>				<b>770.000,00</b>	<b>29.500,00</b>			<b>3.886,56</b>	<b>0,00</b>	<b>803.386,56</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Collegio Sindacale</b>												
Roberto Cassader	Presidente	30/04 - 31/12/2019	30 aprile 2021	20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
Filippo Maria Cova	Sindaco Effettivo	30/04 - 31/12/2019	30 aprile 2021	13.333,33	-	-	-	-	-	13.333,33	-	-
Silvia Baroffio	Sindaco Effettivo	30/04 - 31/12/2019	30 aprile 2021	13.333,33	-	-	-	-	-	13.333,33	-	-
Filippo Maria Cova	Presidente	01/01 - 30/04/2019	30 aprile 2019	10.000,00	-	-	-	-	-	10.000,00	-	-
Giuseppe Bagnasco	Sindaco Effettivo	01/01 - 30/04/2019	30 aprile 2019	6.666,67	-	-	-	-	-	6.666,67	-	-
Claudia Costanza	Sindaco Effettivo	01/01 - 30/04/2019	30 aprile 2019	6.666,67	-	-	-	-	-	6.666,67	-	-
<b>totale</b>				<b>70.000,00</b>				<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>70.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>(I) Totale</b>				<b>840.000,00</b>	<b>29.500,00</b>		<b>0,00</b>	<b>3.886,56</b>	<b>0,00</b>	<b>873.386,56</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Davide CEPER	Direttore Generale General Manager	01/01/2019 - 17/11/2019		176.412,23				6.055,13	29.292,32	211.759,68		195.000,00
<b>(II) Compensi da controllate: -----</b>												
<b>(II) Totale</b>				0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>(III) Totale</b>				<b>1.016.412,23</b>	<b>29.500,00</b>			<b>9.941,69</b>	<b>29.292,32</b>	<b>1.085.146,24</b>	<b>0,00</b>	<b>195.000,00</b>



## 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 2019			Bonus di anni precedenti	Altri bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento		
Giorgio BASILE	Presidente e C.E.O.	2019	0	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 2020, al raggiungimento dei risultati consuntivati sulla base del Bilancio 2019 che verrà approvato dall'Assemblea	0 (*)	-
Maurizio BASILE	Vice Presidente	2019	0	componente variabile del compenso legato a obiettivi, sino all'ammontare massimo di 31.500,00 (pari al 35% del compenso fisso annuo)	da erogarsi nel 2020, al raggiungimento dei risultati consuntivati sulla base del Bilancio 2019 che verrà approvato dall'Assemblea	0 (*)	-
Davide CEPER (**)	General Manager	2019	0	componente variabile del compenso legato a obiettivi, sino all'ammontare massimo di 66.500 (pari al 35% del compenso fisso annuo)	da erogarsi nel 2020, al raggiungimento dei risultati consuntivati sulla base del Bilancio 2019 che verrà approvato dall'Assemblea	29.292 (*)	
<b>Compensi da controllate e collegate: -</b>							

(\*) Compenso relativo al piano di incentivi dell'esercizio 2018, erogato nel corso dell'anno 2019.  
(per quanto erogato negli anni precedenti si rimanda alla Tabella 3B pubblicata nel 2019)

(\*\*) Davide Ceper ha cessato il rapporto di lavoro in data 17/11/2019; di conseguenza cessa il diritto alla maturazione del bonus.

**TABELLA 1+2: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e del direttore generale.**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (AL 31.12.2018)		NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ANNO 2019		NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ANNO 2019		NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2019	
			Azioni ordinarie	Azioni Sviluppo	Azioni ordinarie	Azioni Sviluppo	Azioni ordinarie	Azioni Sviluppo	Azioni ordinarie	Azioni Sviluppo
<b>Giorgio Basile</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	501.881	0	100.000	0	0	0	601.881 <sup>1</sup>
<b>Maurizio Basile</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	2.800	3.620	0	0	2.800	3.620	0	0
<b>Riccardo Basile</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	631.164	0	494.551	0	0	0	1.125.715
<b>Roberto Bonetti</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Silvia Lazzeretti</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Margherita Zambon</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Enrica Maria Ghia</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Giuseppe Persano Adorno</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Marcella Logli</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Erwin Rauhe</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Angelo Zaccari</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0

<sup>1</sup> di cui: 351.790 in cointestazione con la coniuge M.C. Filippini Battistelli.

<b>Roberto Cassader *</b>	Sindaco Eff.	Isagro S.p.A.	-	-	0	0	0	0	0	0
<b>Silvia Baroffio *</b>	Sindaco Eff.	Isagro S.p.A.	-	-	0	0	0	0	0	0
<b>Filippo Cova</b>	Sindaco eff.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Marco Giuliani *</b>	Sindaco suppl.	Isagro S.p.A.	-	-	0	0	0	0	0	0
<b>Sonia Peron *</b>	Sindaco suppl.	Isagro S.p.A.	-	-	0	0	0	0	0	0
<b>Giuseppe Bagnasco **</b>	Sindaco eff.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Claudia Costanza **</b>	Sindaco eff.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Eleonora Ferraris **</b>	Sindaco suppl.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Renato Colavolpe **</b>	Sindaco suppl.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Davide Ceper ***</b>	Direttore Generale	Isagro S.p.A.	0	0	0	0	0	0	0	0

- (\*) *In carica dal 30 aprile 2019.*  
(\*\*) *In carica fino al 30 aprile 2019.*  
(\*\*\*) *In carica fino al 17 novembre 2019.*