



---

Netweek S.p.A.  
Sede Legale e Amministrativa: Via Campi, 29/L 23807 Merate (LC)  
C.F., P.IVA e Registro Imprese: 12925460151 - Cap. soc. Euro 2.818.361,38  
Società soggetta a direzione e coordinamento di Litosud Partecipazioni S.r.l. Codice Fiscale  
15288601006

---

**RELAZIONE  
SULLA REMUNERAZIONE**

ai sensi degli artt.123-ter del TUF e 84-quater Regolamento Emittenti

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Netweek S.p.A. in data 5 aprile 2023

Emittente: Netweek S.p.A.  
<http://www.netweekspa.it>

## INDICE

Sommario	
<i>Premessa</i> .....	3
<b>SEZIONE I</b> .....	6
<b>SEZIONE II (Prima Parte)</b> .....	17
<b>SEZIONE II (Seconda Parte)</b> .....	19
<b>Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei Direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente</b> .....	23

## **Premessa**

Il presente documento (di seguito la "**Relazione sulla Remunerazione**" o anche la "**Relazione**") è stato predisposto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione di Netweek S.p.A. (di seguito "**Netweek**" o anche la "**Società**" o l"**Emittente**") in data 5 aprile 2023, in ottemperanza alle previsioni di cui all'articolo 123-ter del D.Lgs n. 58 del 24 febbraio 1998 ("**TUF**") e all'articolo 84-quater del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come di seguito modificato ed integrato ("**Regolamento Emittenti**"), in conformità agli schemi 7-bis e 7-ter di cui all'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

La Relazione include:

- nella Sezione I una descrizione degli organi e dei soggetti coinvolti nella determinazione della remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche di Netweek e le procedure da utilizzare al riguardo;
- nella Sezione II un resoconto sulle remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2022.

Si segnala che, con riferimento alla politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, in data 10 gennaio 2023, l'Assemblea dei Soci ha approvato un serie di operazioni straordinarie tra loro collegate, tese ad accelerare il progetto di sviluppo e diversificazione del core business editoriale, attraverso un rafforzamento patrimoniale ed una dotazione di liquidità che assicuri il consolidamento del proprio posizionamento competitivo nel mercato editoriale e pubblicitario locale. Tra queste, atteso l'articolato e complesso processo di integrazione societario ed operativo che il management è chiamato ad attuare, nonché la finalità di offrire ai key manager del Gruppo un sistema di retribuzione variabile che consenta di: (i) collegare la loro retribuzione alla realizzazione della strategia aziendale volta alla creazione di valore nel medio-lungo termine per gli azionisti di Netweek; (ii) favorirne la fidelizzazione incentivandone la permanenza nel Gruppo, supportando in tal modo la continuità e la sostenibilità del successo di medio-lungo termine; e (iii) favorire il mantenimento di una situazione di competitività sul mercato delle retribuzioni dei Beneficiari, l'Assemblea dei Soci ha approvato un piano di Stock Options (il "Piano") che assegnerà al management di Netweek e delle società da questa direttamente o indirettamente controllate all'esito delle operazioni straordinarie deliberate in pari data, un numero di opzioni complessivamente non superiore a n. 10.000.000 che diano diritto alla sottoscrizione di azioni ordinarie di Netweek di nuova emissione, prive di valore nominale che daranno diritto ad un'azione per ogni opzione assegnata a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio pari a Euro 0,0306 e decorsi i periodi di maturazione in conformità a quanto previsto dal "Regolamento del Piano di Opzioni di Netweek S.p.A." predisposto dal Consiglio di Amministrazione e dallo stesso approvato in data 11 agosto 2022 (il Regolamento). Il Piano ha durata dalla data di sua approvazione e sino al 30 giugno 2025, e la sua efficacia è subordinata all'efficacia dell'operazione di fusione per incorporazione di Media Group S.r.l. in Netweek deliberata dall'Assemblea Straordinaria di Netweek

in data 10 gennaio 2023, che alla data odierna non si è ancora concretizzata ma che è prevista entro la fine del mese di aprile 2023.

In data 29 giugno 2020 l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato la nomina del nuovo organo di gestione della Società con mandato di durata triennale che scadrà alla data dell'assemblea ordinaria che sarà convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022, composto da 5 consiglieri di amministrazione nelle persone del sig. Alessio Laurenzano (Presidente), sig. Marco Farina, sig.ra Cristina Mazzamauro, sig.ra Annalisa Lauro (amministratore indipendente) e sig. Pasquale Lionetti (amministratore indipendente). Il Consiglio di Amministrazione di Netweek S.p.A. riunitosi in data 2 luglio 2020 ha riconfermato alla carica di Amministratore Delegato il sig. Alessio Laurenzano ed ha deliberato la nomina del sig. Marco Farina, quale Vice Presidente.

In data 10 maggio 2021 la sig.ra Cristina Mazzamauro ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di consigliere di Amministrazione della società, per motivi di natura personale.

In data 21 giugno 2021 il Consiglio di Amministrazione ha cooptato, previa verifica della sussistenza di tutti i requisiti necessari per lo svolgimento dell'incarico, la sig.ra Carmen Panzeri quale Consigliere di Amministrazione non esecutivo e non indipendente di Netweek S.p.A.. In data 21 giugno 2022 l'Assemblea dei Soci di Netweek S.p.A. ha confermato la Dott.ssa Carmen Panzeri alla carica di consigliere di amministrazione della Società.

L'attuale Consiglio di Amministrazione di Netweek S.p.A. risulta pertanto composto dai seguenti membri: sig. Alessio Laurenzano (Presidente e Amministratore Delegato), sig. Marco Farina (Vicepresidente), sig.ra Carmen Panzeri, sig.ra Annalisa Lauro (amministratore indipendente) e sig. Pasquale Lionetti (amministratore indipendente).

L'Assemblea degli Azionisti del 29 giugno 2020 ha altresì deliberato di stabilire in euro 50.000 l'ammontare massimo del compenso annuo lordo del consiglio di amministrazione, non inclusivi di eventuali emolumenti in favore di amministratori investiti di particolari cariche e senza prevedere alcuna parte variabile in funzione dei risultati raggiunti.

In data 2 luglio 2020 il Consiglio, oltre a confermare il dott. Alessio Laurenzano nella carica di Amministratore Delegato ed il dott. Marco Farina nella carica di Vice Presidente, ha deliberato di attribuire complessivamente un emolumento fisso annuo di Euro 32.000 ai membri del Consiglio di Amministrazione della Società, con rinuncia espressa dell'Amministratore Delegato alla propria quota di emolumento fisso sino alla scadenza naturale del mandato; con ciò, attribuendo ai restanti quattro membri del Consiglio di Amministrazione un compenso fisso di Euro 8.000 ciascuno.

Inoltre, il medesimo Consiglio di Amministrazione ha altresì deliberato di attribuire complessivamente un emolumento fisso annuo di Euro 18.000 da ripartirsi tra i membri del Comitato Controllo e Rischi, del Comitato Parti Correlate e del Comitato Remunerazione.

Il compenso del dott. Alessio Laurenzano relativo al rapporto dirigenziale con la Società è meglio indicato di seguito nella Sezione II, parte I nella presente Relazione

Nella definizione di dirigenti con responsabilità strategiche rientrano quei soggetti 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 stessa.

Alla data del 31 dicembre 2022 il dirigente con responsabilità strategica della Società è il Dott. Alessio Laurenzano.

## SEZIONE I

a) ***Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica***

I principali organi / soggetti coinvolti nell'adozione e nell'attuazione delle politiche di remunerazione sono:

- (i) l'Assemblea dei Soci;
- (ii) il Consiglio di Amministrazione;
- (iii) il Comitato per la Remunerazione;
- (iv) l'Amministratore Delegato;
- (v) il Collegio Sindacale.

Ai sensi dell'articolo 2389 cod. civ. e dell'articolo 21 dello Statuto, l'Assemblea dei Soci determina il compenso annuo spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione anche sotto forma, in tutto o in parte, di partecipazione agli utili o di attribuzione del diritto di sottoscrivere a prezzo determinato azioni di futura emissione, per l'intero periodo della durata della carica, nonché il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio. L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Inoltre, l'Assemblea dei Soci:

- esprime il proprio parere consultivo – con statuizione priva di efficacia vincolante – sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF.

Il Consiglio di Amministrazione:

- sentito il parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione, stabilisce la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione; un componente del Comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria; il Consiglio valuta le competenze del soggetto al momento della nomina;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica generale per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche. Tale politica definisce le linee guida che tutti gli organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le

remunerazioni degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti aventi responsabilità strategiche;

- approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 6 del Codice;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;
- attua i Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato per la Remunerazione, su delega dell'Assemblea dei Soci.

Per informazioni in merito al Comitato per la Remunerazione e le relative funzioni si rinvia al successivo Paragrafo b) della presente Sezione I.

***b) Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, composizione (distinguendo tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento***

La Società è dotata di un Comitato per la Remunerazione, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, composto da tre Amministratori non esecutivi di cui uno avente i requisiti di indipendenza previsti dalla normativa.

Nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 2 luglio 2020, oltre alla riconferma nell'incarico di Amministratore Delegato del Dott. Alessio Laurenzano, è stato formalmente costituito il Comitato per la remunerazione, composto da due membri corrispondenti agli amministratori indipendenti e, più precisamente:

- Annalisa Lauro (Presidente - indipendente);
- Pasquale Lionetti (Consigliere Indipendente).

Il Comitato per la Remunerazioni formula proposte al Consiglio in assenza dei diretti interessati, per la remunerazione, ivi compresi gli eventuali piani di *stock options* o di assegnazione di azioni, degli Amministratori Delegati e di quelli che ricoprono particolari cariche, nonché, su indicazione dell'Amministratore Delegato, per la determinazione dei criteri per la remunerazione dell'alta direzione dell'Emittente, ferma restando la competenza del Consiglio a norma dell'articolo 2389, comma 2, Cod. civ., per la determinazione dei compensi destinati agli Amministratori investiti di particolari cariche.

Conformemente alle prescrizioni del Codice, tale Comitato ha solo funzioni propositive. È infatti compito degli Amministratori Delegati definire le politiche ed i livelli di remunerazione dell'alta direzione.

Il Comitato per la Remunerazione valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigila sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formula al Consiglio raccomandazioni generali in materia.

È fatto obbligo a ciascun membro del Comitato per la Remunerazione di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi rispetto all'oggetto posto all'ordine del giorno.

Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato per la Remunerazione ha la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, nei termini stabiliti dal Consiglio.

Alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e Nomine sono invitati a partecipare i componenti del Collegio Sindacale.

In tutte le riunioni in cui partecipano soggetti che non sono membri del Comitato, la partecipazione è avviene su invito del Comitato stesso e su singoli punti all'ordine del giorno.

Non sono state destinate risorse finanziarie al Comitato per la Remunerazione in quanto lo stesso si avvale, per l'assolvimento dei propri compiti, dei mezzi e delle strutture aziendali dell'Emittente.

Le principali caratteristiche e le linee guida del Piano proposto sono state elaborate dal Comitato, che ha esaminato e sviluppato i relativi contenuti nell'ambito di diverse riunioni e da ultimo quella tenutasi in data 23 novembre 2022

Nel corso dell'esercizio sociale 2022 il Comitato si è riunito una volta in data 11 agosto 2022.

***c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni***

Non vi sono stati interventi da parte di esperti indipendenti in materia di remunerazione.

***d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente***

Come indicato *supra* in Premessa:

- l'Emittente non ha definito, per l'esercizio sociale 2022, una politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- in data 10 gennaio 2023, l'Assemblea dei Soci ha approvato un Piano di Stock Options (il "Piano") al fine di offrire ai Beneficiari un sistema di retribuzione variabile che consenta di: (i) collegare la loro retribuzione alla realizzazione della strategia aziendale volta alla creazione di valore nel medio-lungo termine per gli azionisti di Netweek; (ii) favorirne la fidelizzazione incentivandone la permanenza nel Gruppo, supportando in tal modo la continuità e la sostenibilità del successo di medio-lungo termine; e (iii) favorire il mantenimento di una situazione di competitività sul mercato delle retribuzioni dei Beneficiari. Il Piano ha durata dalla data di sua approvazione e sino al 30 giugno 2025, e la



sua efficacia è subordinata all'efficacia dell'operazione di fusione per incorporazione di Media Group S.r.l. in Netweek deliberata dall'Assemblea Straordinaria di Netweek in data 10 gennaio 2023, che alla data odierna non si è ancora concretizzata ma che è prevista entro la fine del mese di aprile 2023.

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

Come indicato *supra* in Premessa:

- l'Emittente non ha definito, per l'esercizio sociale 2022, una politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- in data 10 gennaio 2023, l'Assemblea dei Soci ha approvato un Piano di Stock Options (il "Piano") al fine di offrire ai Beneficiari un sistema di retribuzione variabile che consenta di: (i) collegare la loro retribuzione alla realizzazione della strategia aziendale volta alla creazione di valore nel medio-lungo termine per gli azionisti di Netweek; (ii) favorirne la fidelizzazione incentivandone la permanenza nel Gruppo, supportando in tal modo la continuità e la sostenibilità del successo di medio-lungo termine; e (iii) favorire il mantenimento di una situazione di competitività sul mercato delle retribuzioni dei Beneficiari. Il Piano ha durata dalla data di sua approvazione e sino al 30 giugno 2025, e la sua efficacia è subordinata all'efficacia dell'operazione di fusione per incorporazione di Media Group S.r.l. in Netweek deliberata dall'Assemblea Straordinaria di Netweek in data 10 gennaio 2023, che alla data odierna non si è ancora concretizzata ma che è prevista entro la fine del mese di aprile 2023.
- il Piano non definisce le 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.

**f) *Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari***

Come indicato *supra* in Premessa:

- l'Emittente non ha definito, per l'esercizio sociale 2022, una politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- in data 10 gennaio 2023, l'Assemblea dei Soci ha approvato un Piano di Stock Options (il "Piano") al fine di offrire ai Beneficiari un sistema di retribuzione variabile che consenta di: (i) collegare la loro retribuzione alla realizzazione della strategia aziendale volta alla

creazione di valore nel medio-lungo termine per gli azionisti di Netweek; (ii) favorirne la fidelizzazione incentivandone la permanenza nel Gruppo, supportando in tal modo la continuità e la sostenibilità del successo di medio-lungo termine; e (iii) favorire il mantenimento di una situazione di competitività sul mercato delle retribuzioni dei Beneficiari. Il Piano ha durata dalla data di sua approvazione e sino al 30 giugno 2025, e la sua efficacia è subordinata all'efficacia dell'operazione di fusione per incorporazione di Media Group S.r.l. in Netweek deliberata dall'Assemblea Straordinaria di Netweek in data 10 gennaio 2023, che alla data odierna non si è ancora concretizzata ma che è prevista entro la fine del mese di aprile 2023;

- il Piano non definisce le politiche in materia di benefici non monetari.

È prevista l'assegnazione di un'auto aziendale ad uso promiscuo agli amministratori investiti di particolari cariche ed ai dirigenti con responsabilità strategiche.

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

Come indicato *supra* in Premessa:

- l'Emittente non ha definito, per l'esercizio sociale 2022, una politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- in data 10 gennaio 2023, l'Assemblea dei Soci ha approvato un Piano di Stock Options (il "Piano") al fine di offrire ai Beneficiari un sistema di retribuzione variabile che consenta di:
  - (i) collegare la loro retribuzione alla realizzazione della strategia aziendale volta alla creazione di valore nel medio-lungo termine per gli azionisti di Netweek; (ii) favorirne la fidelizzazione incentivandone la permanenza nel Gruppo, supportando in tal modo la continuità e la sostenibilità del successo di medio-lungo termine; e (iii) favorire il mantenimento di una situazione di competitività sul mercato delle retribuzioni dei Beneficiari. Il Piano ha durata dalla data di sua approvazione e sino al 30 giugno 2025, e la sua efficacia è subordinata all'efficacia dell'operazione di fusione per incorporazione di Media Group S.r.l. in Netweek deliberata dall'Assemblea Straordinaria di Netweek in data 10 gennaio 2023, che alla data odierna non si è ancora concretizzata ma che è prevista entro la fine del mese di aprile 2023;
- il Piano prevede che la mera attribuzione delle Opzioni non sia vincolata al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, essendo invece legata alla posizione e alla portata del contributo offerto dal Beneficiario al conseguimento dei risultati del Gruppo, dei benchmark di mercato, nonché dell'interesse di Netweek a graduare tale strumento di incentivazione nell'ambito delle proprie strategie aziendali.

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

Come indicato *supra* in Premessa:

- l'Emittente non ha definito, per l'esercizio sociale 2022, una politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- in data 10 gennaio 2023, l'Assemblea dei Soci ha approvato un Piano di Stock Options (il "Piano") al fine di offrire ai Beneficiari un sistema di retribuzione variabile che consenta di:  
(i) collegare la loro retribuzione alla realizzazione della strategia aziendale volta alla creazione di valore nel medio-lungo termine per gli azionisti di Netweek; (ii) favorirne la fidelizzazione incentivandone la permanenza nel Gruppo, supportando in tal modo la continuità e la sostenibilità del successo di medio-lungo termine; e (iii) favorire il mantenimento di una situazione di competitività sul mercato delle retribuzioni dei Beneficiari. Il Piano ha durata dalla data di sua approvazione e sino al 30 giugno 2025, e la sua efficacia è subordinata all'efficacia dell'operazione di fusione per incorporazione di Media Group S.r.l. in Netweek deliberata dall'Assemblea Straordinaria di Netweek in data 10 gennaio 2023, che alla data odierna non si è ancora concretizzata ma che è prevista entro la fine del mese di aprile 2023;
- il Piano prevede che la mera attribuzione delle Opzioni non sia vincolata al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, essendo invece legata alla posizione e alla portata del contributo offerto dal Beneficiario al conseguimento dei risultati del Gruppo, dei benchmark di mercato, nonché dell'interesse di Netweek a graduare tale strumento di incentivazione nell'ambito delle proprie strategie aziendali. Pertanto, il Piano non stabilisce i criteri da utilizzare per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.

***i) Informazioni volte ad evidenziare la 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***

Come indicato *supra* in Premessa:

- l'Emittente non ha definito, per l'esercizio sociale 2022, una politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- in data 10 gennaio 2023, l'Assemblea dei Soci ha approvato un Piano di Stock Options (il "Piano") al fine di offrire ai Beneficiari un sistema di retribuzione variabile che consenta di:  
(i) collegare la loro retribuzione alla realizzazione della strategia aziendale volta alla creazione di valore nel medio-lungo termine per gli azionisti di Netweek; (ii) favorirne la fidelizzazione incentivandone la permanenza nel Gruppo, supportando in tal modo la

continuità e la sostenibilità del successo di medio-lungo termine; e (iii) favorire il mantenimento di una situazione di competitività sul mercato delle retribuzioni dei Beneficiari. Il Piano ha durata dalla data di sua approvazione e sino al 30 giugno 2025, e la sua efficacia è subordinata all'efficacia dell'operazione di fusione per incorporazione di Media Group S.r.l. in Netweek deliberata dall'Assemblea Straordinaria di Netweek in data 10 gennaio 2023, che alla data odierna non si è ancora concretizzata ma che è prevista entro la fine del mese di aprile 2023;

- Netweek ritiene che, in coerenza con le prassi diffuse anche in ambito internazionale, il Piano – avente a oggetto l'assegnazione di Opzioni la cui maturazione e quindi il cui esercizio sono subordinati al decorso di periodi di maturazione differenziati a seconda delle categorie di Beneficiari ed al rispetto di determinati parametri finanziari – costituisca idoneo strumento di incentivazione, nonché di attrazione e fidelizzazione di personale di diverso livello in grado di commisurare una componente variabile della remunerazione complessiva dei Beneficiari a indici oggettivi e predeterminati quali l'effettivo conseguimento di risultati aziendali, la creazione di nuovo valore per il Gruppo e l'apprezzamento della quotazione delle Azioni sul mercato.

***j) Termini di maturazione dei diritti (c.d. vesting periods), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi, e, se previsti, meccanismi di correzione ex post***

Come indicato *supra* in Premessa:

- l'Emittente non ha definito, per l'esercizio sociale 2022, una politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- in data 10 gennaio 2023, l'Assemblea dei Soci ha approvato un Piano di Stock Options (il "Piano") al fine di offrire ai Beneficiari un sistema di retribuzione variabile che consenta di: (i) collegare la loro retribuzione alla realizzazione della strategia aziendale volta alla creazione di valore nel medio-lungo termine per gli azionisti di Netweek; (ii) favorirne la fidelizzazione incentivandone la permanenza nel Gruppo, supportando in tal modo la continuità e la sostenibilità del successo di medio-lungo termine; e (iii) favorire il mantenimento di una situazione di competitività sul mercato delle retribuzioni dei Beneficiari. Il Piano ha durata dalla data di sua approvazione e sino al 30 giugno 2025, e la sua efficacia è subordinata all'efficacia dell'operazione di fusione per incorporazione di Media Group S.r.l. in Netweek deliberata dall'Assemblea Straordinaria di Netweek in data 10 gennaio 2023, che alla data odierna non si è ancora concretizzata ma che è prevista entro la fine del mese di aprile 2023;
- Ai sensi del Piano, le Opzioni assegnate diverrebbero esercitabili (Periodo di Maturazione): (i) quanto a quelle assegnate ai Beneficiari Individuati, immediatamente; e

(ii) quanto a quelle assegnate ai Beneficiari Ulteriori, a decorrere dal 30 giugno 2024.

Le Opzioni attribuite in base al Piano scadranno il 30° (trentesimo) Giorno Lavorativo successivo alla scadenza del Periodo di Maturazione applicabile a seconda della categoria di Beneficiari, e, in ogni caso, entro e non oltre il 30 giugno 2025.

***k) Informazioni sull'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***

Come indicato *supra* in Premessa:

- l'Emittente non ha definito, per l'esercizio sociale 2022, una politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- in data 10 gennaio 2023, l'Assemblea dei Soci ha approvato un Piano di Stock Options (il "Piano") al fine di offrire ai Beneficiari un sistema di retribuzione variabile che consenta di: (i) collegare la loro retribuzione alla realizzazione della strategia aziendale volta alla creazione di valore nel medio-lungo termine per gli azionisti di Netweek; (ii) favorirne la fidelizzazione incentivandone la permanenza nel Gruppo, supportando in tal modo la continuità e la sostenibilità del successo di medio-lungo termine; e (iii) favorire il mantenimento di una situazione di competitività sul mercato delle retribuzioni dei Beneficiari. Il Piano ha durata dalla data di sua approvazione e sino al 30 giugno 2025, e la sua efficacia è subordinata all'efficacia dell'operazione di fusione per incorporazione di Media Group S.r.l. in Netweek deliberata dall'Assemblea Straordinaria di Netweek in data 10 gennaio 2023, che alla data odierna non si è ancora concretizzata ma che è prevista entro la fine del mese di aprile 2023;
- il Piano non contiene 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.

***l) 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***

Come indicato *supra* in Premessa:

- l'Emittente non ha definito, per l'esercizio sociale 2022, una politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- in data 10 gennaio 2023, l'Assemblea dei Soci ha approvato un Piano di Stock Options (il "Piano") al fine di offrire ai Beneficiari un sistema di retribuzione variabile che consenta di:

- (i) collegare la loro retribuzione alla realizzazione della strategia aziendale volta alla creazione di valore nel medio-lungo termine per gli azionisti di Netweek; (ii) favorirne la fidelizzazione incentivandone la permanenza nel Gruppo, supportando in tal modo la continuità e la sostenibilità del successo di medio-lungo termine; e (iii) favorire il mantenimento di una situazione di competitività sul mercato delle retribuzioni dei Beneficiari. Il Piano ha durata dalla data di sua approvazione e sino al 30 giugno 2025, e la sua efficacia è subordinata all'efficacia dell'operazione di fusione per incorporazione di Media Group S.r.l. in Netweek deliberata dall'Assemblea Straordinaria di Netweek in data 10 gennaio 2023, che alla data odierna non si è ancora concretizzata ma che è prevista entro la fine del mese di aprile 2023;
- il Piano prevede che, in caso di cessazione del Rapporto tra il Beneficiario ed il Gruppo prima del verificarsi delle Condizioni di Esercizio, trovino applicazione le seguenti disposizioni:
- (a) qualora il Rapporto con il Beneficiario cessi per il verificarsi di un Evento di Good Leaver:
- (i) il Beneficiario (o i suoi eredi o legatari in caso di premorienza del Beneficiario) manterrebbe il diritto di esercitare le Opzioni Maturate; mentre
- ii) le Opzioni che non siano divenute ancora Opzioni Maturate alla data di cessazione del Rapporto si estinguerebbero automaticamente e sarebbero prive di qualsiasi effetto e validità, con conseguente liberazione di Netweek da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario (o dei suoi eredi o legatari in caso di premorienza del Beneficiario), senza necessità di alcuna comunicazione o altra formalità in tal senso; e
- (b) qualora il Rapporto con il Beneficiario cessi per il verificarsi di un Evento di Bad Leaver, il Beneficiario decadrebbe dal diritto di esercitare tutte le Opzioni assegnategli (ivi incluse le Opzioni già divenute Opzioni Maturate alla data in cui si verifichi l'Evento di Bad Leaver) che si estinguerebbero automaticamente e saranno prive di qualsiasi effetto e validità, con conseguente liberazione di Netweek da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario, senza necessità di alcuna comunicazione o altra formalità in tal senso.
- Si segnala infine che, in caso di trasferimento del Rapporto senza soluzione di continuità da una società del Gruppo ad altra società del Gruppo e contestuale instaurazione, senza soluzione di continuità, di un nuovo Rapporto con tale altra società del Gruppo, il Beneficiario conserverebbe il diritto di partecipazione al Piano secondo la disciplina di cui al Regolamento.

Sono fatte salve le disposizioni di legge e/o regolamento di volta in volta in vigore, ove applicabili.

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

L'Emittente, nel mese di dicembre 2018, ha sottoscritto la polizza di assicurazione per responsabilità

civile a favore degli amministratori, sindaci, direttori generali (c.d. D&O) con la compagnia Liberty Mutual Insurance Europe SE, nonché la copertura legale con la compagnia tedesca Roland AG, attraverso il broker Mansutti S.p.A.

***n) 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.)***

Come indicato *supra* in Premessa:

- l'Emittente non ha definito, per l'esercizio sociale 2022, una politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- in data 10 gennaio 2023, l'Assemblea dei Soci ha approvato un Piano di Stock Options (il "Piano") al fine di offrire ai Beneficiari un sistema di retribuzione variabile che consenta di:
  - (i) collegare la loro retribuzione alla realizzazione della strategia aziendale volta alla creazione di valore nel medio-lungo termine per gli azionisti di Netweek; (ii) favorirne la fidelizzazione incentivandone la permanenza nel Gruppo, supportando in tal modo la continuità e la sostenibilità del successo di medio-lungo termine; e (iii) favorire il mantenimento di una situazione di competitività sul mercato delle retribuzioni dei Beneficiari. Il Piano ha durata dalla data di sua approvazione e sino al 30 giugno 2025, e la sua efficacia è subordinata all'efficacia dell'operazione di fusione per incorporazione di Media Group S.r.l. in Netweek deliberata dall'Assemblea Straordinaria di Netweek in data 10 gennaio 2023, che alla data odierna non si è ancora concretizzata ma che è prevista entro la fine del mese di aprile 2023;
- il Piano non contiene una politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, ed all'attività di partecipazione a comitati;
- il Piano prevede che le Opzioni possano essere assegnate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato:
  - (a) ai Beneficiari eventualmente individuati direttamente dall'Assemblea chiamata ad approvare il Piano medesimo (i Beneficiari Individuati); e/o
  - (b) ad altri Beneficiari individuati dal medesimo Consiglio di Amministrazione in un momento successivo (i Beneficiari Ulteriori),a condizione che i soggetti interessati appartengano al management di Netweek, ovvero siano dipendenti e/o collaboratori del Gruppo che, sebbene non appartenenti alla categoria dei dirigenti, siano assegnati a ruoli di particolare rilievo e contribuiscano significativamente al conseguimento dei risultati del Gruppo medesimo. Al riguardo, si segnala come nel procedere alla definizione del numero di Opzioni da assegnarsi a ciascuno dei Beneficiari, il Consiglio di Amministrazione terrebbe conto dell'importanza organizzativa del ruolo rivestito da ciascun Beneficiario nell'ambito del Gruppo, nonché dell'interesse di Netweek a graduarne l'incentivazione a lungo termine nell'ambito delle proprie strategie.

L'ammontare dei compensi percepiti dai componenti del Consiglio è dettagliatamente indicato nella Sezione II della presente Relazione.

***o) Indicare se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società***

Come indicato *supra* in Premessa:

- l'Emittente non ha definito, per l'esercizio sociale 2022, una politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- in data 10 gennaio 2023, l'Assemblea dei Soci ha approvato un Piano di Stock Options (il "Piano") al fine di offrire ai Beneficiari un sistema di retribuzione variabile che consenta di: (i) collegare la loro retribuzione alla realizzazione della strategia aziendale volta alla creazione di valore nel medio-lungo termine per gli azionisti di Netweek; (ii) favorirne la fidelizzazione incentivandone la permanenza nel Gruppo, supportando in tal modo la continuità e la sostenibilità del successo di medio-lungo termine; e (iii) favorire il mantenimento di una situazione di competitività sul mercato delle retribuzioni dei Beneficiari. Il Piano ha durata dalla data di sua approvazione e sino al 30 giugno 2025, e la sua efficacia è subordinata all'efficacia dell'operazione di fusione per incorporazione di Media Group S.r.l. in Netweek deliberata dall'Assemblea Straordinaria di Netweek in data 10 gennaio 2023, che alla data odierna non si è ancora concretizzata ma che è prevista entro la fine del mese di aprile 2023;
- la politica retributiva contenuta nel Piano è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, sebbene l'identità dei singoli Beneficiari e il numero di Opzioni da assegnarsi a ciascuno di essi sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato, anche in funzione dei benchmark di mercato, nonché dell'interesse di Netweek a graduare le proprie politiche di fidelizzazione a medio termine nell'ambito delle proprie strategie aziendali, tenuto conto dell'apporto fornito da ciascun Beneficiario al conseguimento dei risultati del Gruppo.



## SEZIONE II (Prima Parte)

La presente sezione, articolata in due parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo e in aggregato i compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società relativamente all'esercizio 2022. Al riguardo si segnala che Netweek, in quanto società di minori dimensioni ai sensi dell'art. 3 del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, applica quanto previsto nella Sezione II, primo paragrafo, ultimo capoverso dello Schema n. 7-bis di cui all'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

L'assemblea dei soci di Netweek S.p.A. del 29 giugno 2020 ha stabilito che il Consiglio di Amministrazione resterà in carica per il triennio 2020-2022, fissando a 5 i membri del consiglio. I componenti, votati all'unanimità, sono Alessio Laurenzano, Marco Farina, Cristina Mazzamauro, Annalisa Lauro (candidata indipendente), Pasquale Lionetti (candidato indipendente). Alessio Laurenzano è stato confermato nella carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione. Per quanto riguarda i compensi dei componenti del consiglio, l'Assemblea ha deliberato di stabilire in euro 50.000 l'ammontare massimo del compenso annuo lordo del consiglio di amministrazione, non inclusivi di eventuali emolumenti in favore di amministratori investiti di particolari cariche e senza prevedere alcuna parte variabile in funzione dei risultati raggiunti.

In data 10 maggio 2021 la sig.ra Cristina Mazzamauro ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di consigliere di Amministrazione della società, per motivi di natura personale.

In data 21 giugno 2021 il Consiglio di Amministrazione ha cooptato, previa verifica della sussistenza di tutti i requisiti necessari per lo svolgimento dell'incarico, la sig.ra Carmen Panzeri quale Consigliere di Amministrazione non esecutivo e non indipendente di Netweek S.p.A.. In data 21 giugno 2022 l'Assemblea dei Soci di Netweek S.p.A. ha confermato la Dott.ssa Carmen Panzeri alla carica di consigliere di amministrazione della Società.

L'attuale Consiglio di Amministrazione di Netweek S.p.A. risulta pertanto composto dai seguenti membri: sig. Alessio Laurenzano (Presidente e Amministratore Delegato), sig. Marco Farina (Vicepresidente), sig.ra Carmen Panzeri, sig.ra Annalisa Lauro (amministratore indipendente) e sig. Pasquale Lionetti (amministratore indipendente).

In data 2 luglio 2020 il Consiglio, oltre a confermare il dott. Alessio Laurenzano nella carica di Amministratore Delegato ed il dott. Marco Farina nella carica di Vice Presidente, ha deliberato di attribuire complessivamente un emolumento fisso annuo di Euro 32.000 ai membri del Consiglio di Amministrazione della Società, con rinuncia espressa dell'Amministratore Delegato alla propria quota di emolumento fisso sino alla scadenza naturale del mandato; con ciò, attribuendo ai restanti quattro membri del Consiglio di Amministrazione un compenso fisso di Euro 8.000 ciascuno.

Inoltre, il medesimo Consiglio di Amministrazione ha altresì deliberato di attribuire complessivamente un emolumento fisso annuo di Euro 18.000 da ripartirsi tra i membri del Comitato Controllo e Rischi, del Comitato Parti Correlate e del Comitato Remunerazione.

Nella medesima riunione, il Consiglio di Amministrazione ha formalmente costituito il Comitato per la remunerazione, il Comitato di controllo e rischi e il Comitato per le parti correlate, tutti composti da 2 membri corrispondenti agli amministratori indipendenti e, più precisamente:

- a. Comitato per la remunerazione: Annalisa Lauro (Presidente - indipendente) e Pasquale Lionetti (Consigliere Indipendente);
- b. Comitato di controllo e rischi: Pasquale Lionetti (Presidente - indipendente) e Annalisa Lauro (Consigliere Indipendente);
- c. Comitato per le parti correlate: Annalisa Lauro (Presidente - indipendente) e Pasquale Lionetti (Consigliere Indipendente).

Alla data della presente Relazione l'Emittente non ha sottoscritto accordi che prevedano indennità di risarcimento in caso di cessazione dalla carica di Amministratori o di risoluzione del rapporto di lavoro con il direttore generale o altri dirigenti con responsabilità strategiche. Sono fatte salve le disposizioni di legge e/o regolamento di volta in volta in vigore, ove applicabili.

## SEZIONE II (Seconda Parte)

### II.1 Compensi maturati nell'esercizio 2022 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Di seguito sono indicati i compensi maturati dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo ed ai dirigenti con responsabilità strategiche, secondo la tabella 1, Sezione II, Seconda Parte, Schema n. 7-bis del Regolamento Emittenti.

Nel corso dell'esercizio 2022 il dott. Alessio Laurenzano ha ricoperto la carica di Direttore Generale della Società.

*Tabella 1.1 - Componenti degli organi di amministrazione e controllo e relative cariche*

(A)	(B)	(C)	(D)
NOME e COGNOME	CARICA	DURATA DELLA CARICA	SCADENZA CARICA
Alessio Laurenzano	Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 2022
Marco Farina	Vicepresidente	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 2022
Annalisa Lauro	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 2022
Pasquale Lionetti	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 2022
Carmen Panzeri	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 2022
Giancarlo Russo Corvace	Sindaco effettivo	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 2022
Ferruccio Amenta	Sindaco effettivo	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 2022
Nadia Pozzi	Sindaco effettivo	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 2022

Tabella 1.2 - Compensi lordi maturati per i componenti degli organi di amministrazione e controllo (in euro)

(A)	COMPENSI								
	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	COMPENSI FISSI	COMPENSI X COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA
			BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Alessio Laurenzano	0*	0					0		
Marco Farina	0*	0					0		
Carmen Panzeri	0*	0					0		
Annalisa Lauro	8.320	9.360					17.680		
Pasquale Lionetti	0*	0*					0		
Giancarlo Russo Corvace	26.000	0					26.000		
Ferruccio Amenta	20.800	0					20.800		
Nadia Pozzi	20.800	0					20.800		
<b>TOTALE</b>	<b>75.920</b>	<b>9.360</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>85.280</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\*: hanno rinunciato ai compensi

Tabella 1.3 - Compensi maturati per i Direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (in euro)

(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COMPENSI FISSI	COMPENSI X COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA
		BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
239.471						239.471		

Tabella 1.4 – Totale dei compensi maturati per i componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (in euro)

(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COMPENSI FISSI	COMPENSI X COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA
		BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
315.391	9.360	0	0	0	0	324.751	0	0

Alla data della presente Relazione e con riferimento agli importi maturati sino alla data del 31 dicembre 2022 nei confronti dei consiglieri indipendenti e dei sindaci in carica, risultano non ancora corrisposti i seguenti compensi lordi:

- Collegio Sindacale: Euro 134 migliaia
- Pasquale Lionetti: Euro 27 migliaia
- Annalisa Lauro: Euro 27 migliaia

## II.2 Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento all'esercizio 2022, non sono previste componenti variabili della remunerazione, né sono in essere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari. Come dettagliatamente descritto nella presente Relazione, l'Assemblea dei Soci ha deliberato l'adozione di un Piano di Stock Options, al cui efficacia è subordinata all'efficacia dell'operazione di fusione per incorporazione di Media Group S.r.l. in Netweek deliberata dall'Assemblea Straordinaria di Netweek in data 10 gennaio 2023, che alla data odierna non si è ancora concretizzata ma che è prevista entro la fine del mese di aprile 2023.

## II.3 Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock-option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Alla data della presente Relazione non sono previste componenti variabili della remunerazione, né sono in essere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock option.

**Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei Direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente**

Di seguito si riportano, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti, le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nella Società e nelle società da questa controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

**Tabella 1 – Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei direttori generali**

**Persone fisiche detentrici di una quota di partecipazione in Netweek S.p.A.** che hanno ricoperto, anche per una frazione di anno, la carica di amministratore, di sindaco o di direttore generale della società e delle società da questa controllate:

Non risultano possessori azionari in tal senso nel corso del 2022.