



RenoDeMedici

Sede legale in Milano, Viale Isonzo n. 25

Capitale sociale Euro 140.000.000 i.v.

Registro delle Imprese di Milano e Codice Fiscale n. 00883670150

Relazione sulla Remunerazione

Ai sensi degli articoli 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/1999.

Indice

PREMESSA	3
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2020.	5
1 – PROCEDURE DI ADOZIONE E REALIZZAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE (“POLITICA”).	5
A) ORGANI COINVOLTI.	
B) COMITATO PER LA REMUNERAZIONE. COMPOSIZIONE E FUNZIONI.	
2 - FINALITÀ DELLA POLITICA.	8
3 - PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA.	8
4 - COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE.	9
5 - MECCANISMO DI CLAW-BACK.	15
6 - OPERAZIONI STRAORDINARIE.	15
7 - BONUS STRAORDINARI /UNA-TANTUM.	16
8 - PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI.	16
9 - I BENEFICI NON MONETARI.	17
10 - I TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.	17
11 - BENCHMARK UTILIZZATI PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA.	17
SEZIONE II - REMUNERAZIONI E COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2019	18
PRIMA PARTE-ATTUAZIONE DELLA POLITICA.	18
A - REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.	18
B - INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO.	21
C - INFORMAZIONI SUL PIANO DI STOCK GRANT.	21
SECONDA PARTE-RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO.	22
Schema 7-bis: relazione sulla remunerazione	22
<i>TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</i>	
<i>TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock Option, a favore dell’organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i>	
Schema 7-ter: 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.	23
<i>Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali</i>	
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE.	24

PREMESSA

La presente "Relazione sulla Remunerazione" (di seguito anche la "**Relazione**") espone, secondo le disposizioni dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 (di seguito anche il "**TUF**") e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Consob n. 11971/1999 e successive modifiche (di seguito anche il "**Regolamento Emittenti**"), le informazioni in materia di politiche di remunerazione adottate da Reno De Medici S.p.A. (di seguito anche la "**Società**" o l'"**Emittente**") e riferibili ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Relazione si articola in due sezioni, redatte in conformità all'allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti.

La **prima sezione** illustra:

- a) i principi e le finalità della politica di remunerazione che sarà adottata nell'esercizio 2020;
- b) le procedure relative all'adozione e attuazione di tale politica.

La **seconda sezione** illustra analiticamente, anche in forma di tabelle, il consuntivo della politica effettivamente attuata nell'esercizio 2019 con riferimento ad Amministratori, Sindaci, e Dirigenti con Responsabilità Strategiche. A tal proposito, si rileva che, con riferimento all'esercizio 2019, sono stati individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre che l'Amministratore Delegato della Società, anche il Dott. Luca Rizzo, nella sua qualità di *Chief Finacial Officer* del Gruppo Reno De Medici (di seguito, il "**Gruppo**"), la Dott.ssa Marita Lovera, nella sua qualità di *Chief HR Officer* di Gruppo, e il Dott. Andrea Bettinelli, nella sua qualità di *Head of Strategy* di Gruppo.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, in data 16 marzo 2020. La prima sezione della Relazione è soggetta a deliberazione vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il giorno 29 aprile 2020 (30 aprile in eventuale seconda convocazione) per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2019.

Ai sensi dell'art. 123-ter del TUF la Relazione viene messa a disposizione del pubblico, presso la sede legale, presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "EmarketStorage" (www.emarketstorage.com) e sul sito *internet* www.rdmgroup.com a decorrere dal 6 aprile 2020.

In conformità alle disposizioni del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 (il "**Regolamento Consob Parti Correlate**") e successive modifiche in materia di operazioni con parti correlate, così come recepite nelle relative procedure approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società, l'adozione e la definizione della politica di remunerazione di cui alla presente Relazione, attuata con il coinvolgimento del Comitato Remunerazione costituito esclusivamente da Amministratori indipendenti, e la sottoposizione della stessa al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti, esonera le delibere in materia di remunerazione degli Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche dall'applicazione delle procedure previste dalle suddette disposizioni Consob in materia di

parti correlate.

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2020

1. PROCEDURE DI ADOZIONE E REALIZZAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE ("POLITICA")

a) ORGANI COINVOLTI.

La Politica di Remunerazione (di seguito anche la "**Politica**") è approvata e definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, istituito nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, la cui composizione, competenze e modalità di funzionamento sono descritte al successivo punto b).

La concreta determinazione e attuazione della Politica, in conformità ai principi e alle linee guida definiti nella stessa, è demandata:

- al Consiglio di Amministrazione, relativamente alla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche nella Società;
- all'Amministratore Delegato, che si avvale della Direzione del Personale di Gruppo, per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Si rileva che, con decorrenza dall'esercizio 2019, l'Amministratore Delegato ha individuato e proposto ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre l'Amministratore Delegato, e precisamente:

- Dott. Luca Rizzo nella sua qualità di *Chief Financial Officer* di Gruppo;
- Dott.ssa Marita Lovera nella sua qualità di *Chief HR Officer* di Gruppo;
- Dott. Andrea Bettinelli nella sua qualità di *Head of Strategy* di Gruppo.

La Direzione del Personale relaziona il Comitato Remunerazione, con cadenza almeno annuale, in merito alle modalità attuative della Politica. Il Comitato Remunerazione, a esito della relazione di cui sopra, monitora e verifica la coerenza delle modalità attuative della Politica rispetto ai principi definiti, riferendo in merito al Consiglio di Amministrazione.

b) COMITATO REMUNERAZIONE. COMPOSIZIONE E FUNZIONI.

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno un "Comitato Remunerazione", con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva.

Il Comitato Remunerazione è attualmente costituito da 3 Amministratori non esecutivi – in quanto non titolari di deleghe individuali di gestione e non ricoprenti incarichi direttivi nella Società o in società appartenenti al Gruppo – e indipendenti, quali individuati dal Consiglio di Amministrazione in relazione alle disposizioni dell'art. 148 del TUF e del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A..

La composizione del Comitato Remunerazione è la seguente:

Nominativo	Carica
Giulio Antonello	Presidente Non esecutivo – Indipendente
Laura Guazzoni	Non esecutivo - Indipendente
Gloria Marino	Non esecutivo -Indipendente

I membri del Comitato Remunerazione sono in carica, salvo diversa deliberazione, fino alla scadenza del mandato degli Amministratori e, quindi, fino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019.

Le competenze attribuite al Comitato Remunerazione sono inquadrabili come segue:

- funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in relazione alla definizione delle Politiche di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché alla verifica periodica, in coordinamento con la Direzione del Personale, della adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione dei principi definiti nell'ambito delle Politiche, riferendo in merito al Consiglio di Amministrazione;
- funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in merito alla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, nonché alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitoraggio delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione e verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.
- funzioni propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione relative all'attuazione del Piano di *Stock Grant* istituito dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2017 ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, richiamato nella sezione II della presente Relazione, con particolare riferimento alla determinazione degli obiettivi di *performance* sottesi al piano medesimo;
- funzioni propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione relativamente ai piani di incentivazione che dovessero essere approvati dall'assemblea degli azionisti del 29 aprile 2020 ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato Remunerazione accede alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

Quanto alle modalità di funzionamento, gli Amministratori costituenti il Comitato Remunerazione agiscono e si riuniscono collegialmente tutte le volte che il Presidente lo ritenga necessario o ne facciano richiesta gli altri due componenti. Le deliberazioni

del Comitato Remunerazione sono assunte a maggioranza semplice e sono regolarmente verbalizzate.

I membri del Comitato Remunerazione sono dotati di consolidate competenze professionali nel settore di riferimento, adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Attività svolte con riferimento all'esercizio 2019

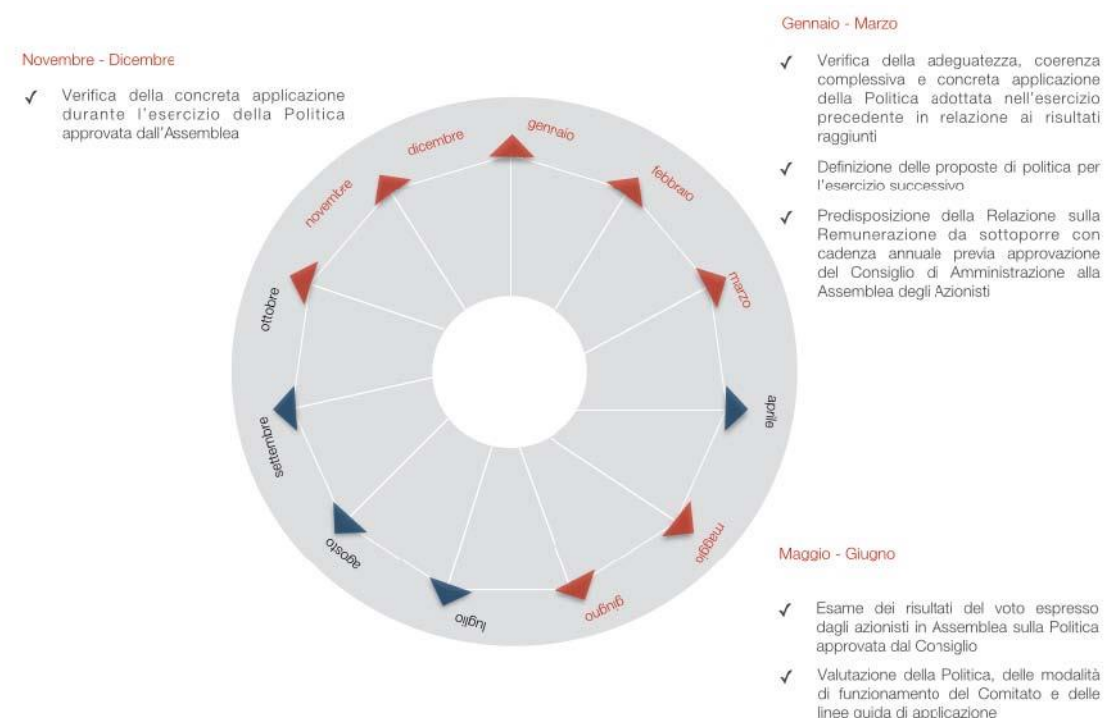
Nel corso del 2019, il Comitato Remunerazione ha tenuto 1 riunione regolarmente verbalizzata e presieduta dal Dott. Giulio Antonello. La percentuale di partecipazione alle riunioni di ciascun membro del Comitato Remunerazione è stata pari al 100%.

Le riunioni hanno riguardato:

- (i) la definizione della proposta al Consiglio di Amministrazione ai fini dell'adozione della Relazione sulla Remunerazione di cui all'art. 123-ter del TUF per l'esercizio 2019;
- (ii) la definizione, per l'esercizio 2019, degli obiettivi di *performance* sottesi al Piano di *Stock Grant* riservato all'Amministratore Delegato, istituito dall'Assemblea del 28 aprile 2017 ai sensi dell'art. 114-bis del TUF. e degli obiettivi di *performance* sottesi alla remunerazione variabile monetaria dell'Amministratore Delegato;
- (iii) la definizione della proposta al Consiglio di Amministrazione in merito alla determinazione del compenso per la carica dell'Amministratore Delegato, oggetto di deliberazione ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile.

Attività programmate per l'esercizio 2020

Nel corso dell'esercizio 2020, le attività del Comitato Remunerazione si svolgeranno in attuazione di un programma annuale articolato nelle fasi riassunte di seguito:



2. FINALITÀ DELLA POLITICA.

In termini generali, la Politica è principalmente volta, anche in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., ad attrarre, motivare e fidelizzare i soggetti in possesso delle qualità professionali necessarie per garantire il raggiungimento dell'obiettivo ritenuto prioritario della creazione di valore sostenibile per la Società e il Gruppo nel medio-lungo periodo.

Coerentemente, la Politica individua nel mantenimento di una significativa correlazione tra retribuzione e *performance* il punto focale di allineamento tra gli interessi degli Azionisti e quelli del *Management*. Ne consegue che una parte significativa della remunerazione complessiva degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di breve e di medio-lungo periodo, determinati con riferimento alle *performance* definite sia a livello consolidato che di specifiche aree di *business* o funzioni aziendali.

3. PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA.

Coerentemente con le finalità generali sopra indicate, la Politica è basata sui seguenti principi di riferimento, definiti anche in conformità alle raccomandazioni di cui al Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A.:

- adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività e delle caratteristiche dell'attività concretamente svolta;
- definizione di limiti per le componenti variabili;
- predeterminazione e misurabilità degli obiettivi di *performance* riferiti all'erogazione delle componenti variabili;
- erogazione di una porzione rilevante della componente variabile, riferita ai piani a medio-lungo termine, differita in un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione, in quanto subordinata al conseguimento degli obiettivi di *performance* per la totalità degli anni compresi nel periodo pluriennale di riferimento, ovvero al mantenimento in continuità della posizione in azienda per l'intero periodo pluriennale di riferimento.

4. COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE.

Come sarà illustrato nel prosieguo, i contenuti di riferimento della Politica sono articolati secondo principi e modalità differenti in relazione:

- (i) alle componenti fisse;
- (ii) alle componenti variabili di breve e medio-lungo periodo; e

(iii) alle diverse tipologie di destinatari.

In particolare:

4.1 Amministratori non esecutivi

Gli Amministratori non esecutivi sono identificati quali Amministratori non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi nella Società o in società del Gruppo, ovvero presso il soggetto controllante qualora l'incarico riguardi anche la Società.

Agli Amministratori non esecutivi spetta il compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti in sede di nomina.

Il Consiglio di Amministrazione può determinare, su proposta del Comitato Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ulteriori compensi fissi in relazione alle attività connesse alla partecipazione degli Amministratori non esecutivi ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione.

Il principio ispiratore di tale criterio è quello di attribuire ai membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione esclusivamente un compenso forfettario. Di conseguenza, i compensi degli Amministratori non esecutivi non sono, quindi, legati ai risultati economici conseguiti dalla Società o di tipo consolidato o, comunque, a obiettivi di performance in genere.

4.2 Amministratori esecutivi in quanto investiti di particolari cariche nell'Emittente in conformità allo Statuto

Agli Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche nell'Emittente, oltre al compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti in sede di nomina, spetta il compenso (in forma fissa e/o variabile) determinato dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di una specifica proposta del Comitato Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, anche in relazione alle disposizioni di cui all'art. 2389, III comma, del Codice Civile.

La componente variabile del compenso dell'Amministratore Delegato è determinata dal Consiglio di Amministrazione sulla base di una specifica proposta del Comitato Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale. Tale sistema di remunerazione è descritto nel dettaglio nel successivo paragrafo 4.4.

4.3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità anche alle indicazioni di cui al Regolamento Consob Parti Correlate, mutate dal principio contabile internazionale IAS 24, sono identificati fra i 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 della Società stessa. In relazione a tale principio e

all'attuale assetto organizzativo dell'Emittente, relativamente all'esercizio 2019, e diversamente dal precedente esercizio, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono identificati non solo con gli Amministratori esecutivi, ma anche con i seguenti soggetti:

- Dott. Luca Rizzo, nella sua qualità di *Chief Finacial Officer* di Gruppo;
- Dott.ssa Marita Lovera, nella sua qualità di *Chief HR Officer* di Gruppo; e
- Dott. Andrea Bettinelli, nella sua qualità di *Head of Strategy* di Gruppo.

Il pacchetto retributivo attribuito ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sarà composto dai seguenti elementi:

- i) Componente fissa annuale;
- ii) Componente variabile annuale (*MBO*);
- iii) Componente variabile di medio-lungo termine (*LTI*).

La componente fissa annuale è costituita dalla Retribuzione Annuale Lorda e da altre forme di remunerazione correlate al ruolo assegnato aventi carattere non variabile. L'entità della componente fissa è rapportata alla dimensione del *business* gestito e alla capacità di contribuzione ai risultati consolidati del Gruppo, nonché alla comparabilità con i livelli retributivi interni, anche in rapporto alle *compensation* riconosciute, sul mercato, da società di dimensioni simili.

Le componenti variabili sono descritte nel successivo paragrafo 4.4.

4.4 Meccanismi di compenso variabile previsti per l'Amministratore Delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche

i) Componente variabile annuale (MBO) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La componente variabile annuale (*MBO*) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi annuali correlati a indici di *performance* sia a livello consolidato di Gruppo, sia a livello individuale, in funzione di parametri quantitativi relativi al *business* gestito o alla funzione centrale di responsabilità. Tale importo corrisponderà ad una percentuale compresa tra il 20% e il 50% della Retribuzione Annuale Lorda (saranno escluse dalla base di calcolo eventuali indennità di ruolo).

Gli indicatori chiave di performance (*KPI*) utilizzati nel sistema *MBO* per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche rispetteranno gli indicatori economici e di redditività assegnati all'Amministratore Delegato nell'ambito del *budget* e del piano strategico della Società.

Tali *KPI* sono normalmente di tipo quantitativo in quanto gli obiettivi qualitativi vengono ammessi solo in eccezionali circostanze e, comunque, solo se correlati a elementi oggettivi di valutazione (ad es. tempi o completamento di progetti) e non sono soggetti a discrezionalità valutativa. A garanzia del metodo adottato, i *target* vengono certificati dal Controllo di Gestione di Gruppo, sia in fase di assegnazione

che di consuntivazione e il processo garantisce la tracciabilità e la trasparenza di ogni fase.

Il meccanismo per il calcolo della retribuzione legata agli *MBO* annuali dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevedrà una soglia minima di accesso per l'erogazione **pari all'80%** del valore di *budget* e un compenso massimo liquidabile **pari al 120%** del premio base, ottenibile solo in caso di **raggiungimento o superamento del 120%** degli stessi obiettivi, con un tetto massimo comunque del valore erogabile, pari al 110% del *bonus* nominale assegnato.

La definizione dei livelli di *target* alla base degli obiettivi annuali (*MBO*) è legata al raggiungimento generalmente di obiettivi di *performance* riferiti alle previsioni di *budget* e indicati dal Consiglio di Amministrazione. Il confronto dei dati consuntivi con gli obiettivi assegnati determina la misura della componente variabile della retribuzione erogabile.

ii) **Componente variabile annuale monetaria (MBO) dell'Amministratore Delegato**

All'Amministratore Delegato viene assegnata una retribuzione annuale variabile che non potrà essere superiore al 50% del compenso complessivo come Dirigente (Retribuzione Annuale Lorda) e Amministratore Delegato (emolumento).

Gli indicatori chiave di *performance* (*KPI*) relativi agli obiettivi annuali (*MBO*) dell'Amministratore Delegato sono legati al raggiungimento delle previsioni di redditività, di efficienza e dei progetti strategici definiti a livello di *budget* e nell'ambito del piano di sviluppo del Gruppo.

Tali *KPI* sono di tipo quantitativo in quanto gli obiettivi qualitativi vengono ammessi solo in eccezionali circostanze e comunque solo se correlati a elementi oggettivi di valutazione (ad es. tempi o completamento di progetti) e non sono soggetti a discrezionalità valutativa.

Il meccanismo per il calcolo della retribuzione legata agli *MBO* annuali dell'Amministratore Delegato prevede una soglia minima di accesso per l'erogazione pari all'80% o al 100% del valore di *budget* in funzione dello specifico *target* e un compenso massimo liquidabile fino al 120% del premio base, ottenibile solo in caso di raggiungimento o superamento degli stessi obiettivi, con un tetto massimo comunque del valore erogabile, pari al 120% del *bonus* nominale assegnato.

Gli obiettivi dell'*MBO* sono fissati di anno in anno, ad eccezione del solo EBITDA e dell'indice IF OSHA che costituiscono obiettivi fissi ogni anno.

iii) **Componente variabile di medio-lungo periodo (LTI) per Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

La componente variabile di medio-lungo periodo (*LTI*) è articolata nei seguenti elementi, applicabili alternativamente o cumulativamente:

- A) Piani di incentivazione di durata pluriennale.
- B) Componente variabile di medio – lungo periodo di natura monetaria.

**A) Piani di compensi basati su strumenti finanziari di durata pluriennale.
Piano di Stock Grant 2017/2018/2019 –**

L'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2017 ha approvato l'adozione, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, di un Piano di *Stock Grant* (il "**Piano**") riservato all'Amministratore Delegato, con durata riferita al triennio 2017/2018/2019.

La struttura e le modalità applicative del Piano, definite dal Consiglio di Amministrazione con il supporto consultivo e propositivo del Comitato Remunerazione, risultano conformi ai principi generali di:

- (i) consolidamento del processo di creazione di valore sostenibile per la Società ed il Gruppo nel medio-lungo periodo, nonché di incentivazione e fidelizzazione del destinatario attraverso la definizione di termini di durata e di *vesting* pluriennali;
- (ii) assegnazione degli strumenti finanziari subordinata al conseguimento di obiettivi di *performance* aziendali e/o di mercato predefiniti e misurabili;
- (iii) vincoli alla permanenza del beneficiario in azienda.

In particolare, il Piano prevede:

- a. l'assegnazione gratuita al beneficiario di diritti all'attribuzione, a titolo gratuito, di massime n. 2.262.857 azioni ordinarie della Società, esclusivamente al termine del periodo di durata e subordinatamente al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance*;
- b. un periodo di durata triennale;
- c. l'attribuzione e la consegna delle azioni ordinarie della Società oggetto del Piano, subordinatamente: (i) alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione del conseguimento di specifici obiettivi di *performance* per ciascun esercizio compreso nel triennio di riferimento, nonché (ii) alla circostanza che il beneficiario ricopra la carica di Amministratore Delegato della Società per l'intero periodo di vigenza del Piano.

Le azioni saranno attribuite con le seguenti modalità:

- (i) 40% delle azioni complessive del Piano per l'anno 2017;
- (ii) 30% delle azioni complessive del Piano per l'anno 2018;
- (iii) 30% delle azioni complessive del Piano per l'anno 2019.

Gli obiettivi di *performance* triennali saranno individuati, per ciascun anno di durata del Piano, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione al momento dell'assegnazione dei diritti sulla base di due tipologie

di indicatori:

- (i) EBITDA Consolidato come risultanti dal Bilancio Consolidato approvato; e
- (ii) OSHA, indice di frequenza ($IF = \text{numero infortuni} * 200.000 / \text{numero ore lavorate}$).

Ciascuno di questi obiettivi concorre in modo equilibrato (50%) alla composizione del risultato complessivo della *performance*, mentre il riconoscimento del diritto all'attribuzione delle azioni viene commisurato al livello di raggiungimento del *target* al termine del periodo di *vesting*.

Il meccanismo stabilito per il calcolo dei diritti spettanti prevede:

- a) EBITDA: se il risultato sarà inferiore all'80% dell'EBITDA di *Budget* non verrà assegnata alcuna azione, mentre, se il risultato sarà compreso tra l'80% e il 120%, sarà assegnato un numero di azioni proporzionale;
- b) IF OSHA: l'indice di frequenza deve diminuire del 10% rispetto al valore raggiunto l'anno precedente, con ingresso a 80% del *target* e maturazione pro-rata fino al 120%.

Le azioni a servizio del Piano potranno essere reperite mediante l'acquisto sul mercato di azioni proprie e/o mediante utilizzo delle azioni già detenute dalla Società, in virtù di piani di acquisto di azioni proprie approvate dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi e per gli effetti degli articoli 2357 e seguenti del Codice Civile.

I principi applicabili al Piano non prevedono clausole di mantenimento in portafoglio delle azioni a seguito dell'esercizio dei diritti assegnati, essendosi ritenuta idonea, in conformità alle finalità di incentivazione, fidelizzazione e creazione di valore, la determinazione del *vesting period* triennale sopra richiamato.

Trattandosi di elementi retributivi finalizzati anche alla fidelizzazione del ruolo strategico nel medio periodo, l'interruzione del rapporto di lavoro nel periodo di *vesting* determina l'automatica perdita dei diritti di attribuzione.

Per ogni ulteriore dettaglio in merito al Piano, si rinvia al Documento Informativo redatto in conformità all'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti, e disponibile sul sito [www.rdmgroup.com/Sezione Governance/Assemblea](http://www.rdmgroup.com/Sezione%20Governance/Assemblea), nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarketStorage" (www.emarketstorage.com).

In aggiunta a quanto sopra, si precisa che il Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2020 ha inoltre deliberato di convocare l'Assemblea del 29 aprile 2020 (30 aprile 2020 in eventuale seconda convocazione) per sottoporre alla medesima l'approvazione di due piani di incentivazione a medio-lungo termine (LTI). L'uno ha ad oggetto l'assegnazione, a titolo gratuito, di massimo 2.070.000 azioni della Società ("**Piano di Stock Grant**") mentre l'altro ha ad oggetto l'assegnazione a titolo gratuito di un numero massimo di 2.070.000 Grant che conferiscono ai

Beneficiari il diritto all'attribuzione di un bonus in denaro ("**Piano di Phantom Stock Grant**") e congiuntamente al Piano di Stock Grant, i "**Piani**")

Entrambi i Piani prevedono:

- (a) quali soggetti beneficiari l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che verranno individuati dal Consiglio di Amministrazione.
- (b) una durata triennale per gli esercizi 2020-2021-2022;
- (c) per quanto riguarda il Piano di Stock Grant, l'attribuzione di azioni ordinarie della Società e, per quanto riguarda il Piano di Phantom Stock Grant, l'attribuzione di Bonus, subordinatamente: (i) alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione del conseguimento di specifici obiettivi di *performance* per ciascun esercizio compreso nel triennio di riferimento, nonché (ii) alla circostanza che i beneficiari mantengano le rispettive cariche/rapporti lavorativi nella Società;
- (d) che l'attribuzione delle azioni della Società oggetto del Piano di Stock Grant e l'attribuzione dei Bonus oggetto del Piano di Phantom Stock Grant avvenga al termine del periodo di performance triennale, che decorre dalla data di assegnazione dei Diritti con riferimento al Piano di Stock Grant e delle Grant con riferimento al Piano di Phantom Stock Grant e si conclude il 31 dicembre 2022;
- (e) che gli obiettivi di *performance* saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione alla data di assegnazione, utilizzando quale parametro di riferimento il ROCE.

I suddetti Piani sono stati concepiti al fine di favorire la fidelizzazione e l'incentivazione del *management*, promuovendo la valorizzazione della Società e la diffusione di una cultura di creazione del valore in tutte le decisioni strategiche ed operative.

Ulteriori informazioni sulla proposta che verrà sottoposta all'approvazione dell'assemblea convocata per il 29 aprile 2020 con riferimento al Piano di Stock Grant 2020-2022 e al Piano di Phantom Stock Grant 2020-2022 sono a disposizione sul sito [www.rdmgroup.com/Sezione Governance/Assemblea](http://www.rdmgroup.com/Sezione%20Governance/Assemblea), nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarketStorage" (www.emarketstorage.com).

Componente variabile di medio lungo periodo di natura monetaria

I criteri applicabili alla componente variabile di medio-lungo periodo di natura monetaria sono coerenti ai principi generali della Politica – indicati al precedente punto 3 – relativi al differimento dell'erogazione di una porzione rilevante della componente variabile in un adeguato lasso temporale rispetto al momento della

maturazione, in conformità alle finalità di fidelizzazione e consolidamento temporale del processo di creazione di valore.

L'applicazione dei criteri richiamati comporta quanto segue.

La componente variabile di medio-lungo periodo (LTI) è costituita da un Premio Speciale monetario liquidabile esclusivamente (i) alla conclusione di un periodo pluriennale di riferimento e (ii) a fronte del conseguimento di obiettivi di *performance* economico-finanziaria predeterminati e quantificabili, sia consolidati che riferibili alle singole aree di *business* e funzioni, di medio e lungo termine.

In particolare, quanto ai criteri di determinazione degli obiettivi di *performance*, il Premio Speciale monetario configurante la componente variabile di medio-lungo periodo è commisurato:

- a. alla continuità di *performance* nel periodo pluriennale di riferimento, attraverso il conseguimento di obiettivi riferiti a ciascun anno incluso nell'ambito temporale considerato. L'erogazione del Premio avviene esclusivamente al termine del periodo di riferimento, in quanto subordinata al conseguimento degli obiettivi – integralmente o fino a una percentuale minima predefinita – per ciascuno e tutti gli anni del periodo medesimo;
- b. alla creazione di valore per il Gruppo verificata al termine del periodo pluriennale di riferimento, attraverso il conseguimento di obiettivi previsionali economico-finanziari consolidati riferiti all'intero periodo di riferimento e conseguentemente consuntivabili ed erogabili solo al termine del periodo medesimo. Nello specifico, gli obiettivi previsionali sono determinabili quali dati quantitativi puntuali alla data di chiusura del periodo di riferimento, ovvero quali predefiniti incrementi percentuali, alla data di chiusura del periodo di riferimento.

Gli obiettivi di *performance* economico-finanziaria sono predeterminati con riferimento ai *budget* annuali e/o ai piani pluriennali approvati dal Consiglio di Amministrazione.

I criteri di determinazione degli obiettivi di *performance* di cui ai punti a) e b) sopra esposti sono applicabili in via alternativa ovvero in via cumulativa. In caso di applicazione cumulativa, ciascun criterio ha un'incidenza del 50% rispetto all'erogazione complessiva.

Trattandosi di elementi retributivi finalizzati anche alla fidelizzazione dei ruoli più strategici per il buon governo della Società nel medio periodo, l'interruzione del rapporto nel corso del periodo di riferimento comporta l'automatica perdita del diritto all'erogazione.

L'insieme delle componenti variabili, annuali e di medio-lungo periodo, rappresenta una percentuale variabile generalmente non inferiore al 35% della remunerazione annua complessiva, come Dirigente (Retribuzione Annuale Lorda) e come Amministratore Delegato (Emolumento).

5. MECCANISMO DI CLAW-BACK.

È prevista l'adozione di un meccanismo di *claw-back* che consente di chiedere (i) la restituzione di componenti variabili della remunerazione già erogata, o di trattenere remunerazioni variabili oggetto di differimento, il cui conseguimento sia avvenuto sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, ovvero (ii) la restituzione di tutti gli incentivi relativi all'esercizio (o agli esercizi) con riferimento al quale (o ai quali) sia stata accertata la dolosa alterazione dei dati utilizzati per la consuntivazione dei risultati al fine di conseguire il diritto all'incentivazione. Analogamente, è prevista la richiesta di restituzione in caso di commissione di gravi e intenzionali violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico adottato dalla Società o delle procedure aziendali.

6. OPERAZIONI STRAORDINARIE.

In caso di operazioni straordinarie riguardanti il Gruppo – quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, acquisizioni o cessioni societarie, cessazioni di attività, fusioni o scorpori, trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda, operazioni aventi oggetto il capitale sociale, operazioni finanziarie o azionarie in grado di impattare sul valore di mercato del titolo – nonché modifiche legislative o regolamentari in grado di influire significativamente sugli obiettivi di *performance*, il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato Remunerazione, ha facoltà di apportare le modificazioni e integrazioni necessarie per mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici dei piani di incentivazione e dei *KPI* alla base dei sistemi di incentivazione, sia di breve che di medio-lungo termine, riferiti all'Amministratore Delegato, così come può essere prevista l'erogazione di *bonus* speciali legati a specifici obiettivi.

Eventuali modifiche che, nelle medesime ipotesi e con le stesse finalità, dovessero rendersi necessarie relativamente agli altri Dirigenti Strategici, potranno essere valutate dall'Amministratore Delegato.

7. BONUS STRAORDINARI UNA TANTUM.

Non è prevista l'erogazione di premi discrezionali a riconoscimento di *performance* riferibili a obiettivi preventivamente pianificabili. I riconoscimenti di *performance* riferibili a obiettivi preventivamente pianificabili sono gestiti attraverso i piani di incentivazione di breve e lungo termine, in conformità alla presente politica.

L'eventuale erogazione di premi straordinari a favore di Amministratori Esecutivi o di Dirigenti con Responsabilità Strategiche è subordinata al conseguimento di risultati di eccezionale rilevanza derivanti da operazioni straordinarie e che comportino la revisione del perimetro del Gruppo. La verifica dei presupposti dell'erogazione è riservata al Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione, per quanto riguarda gli Amministratori Esecutivi, e all'Amministratore Delegato per quanto riguarda gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. I premi straordinari eventualmente erogati non superano comunque, su base annuale, un importo lordo

pari al 20% delle componenti fisse e variabili annuali corrisposte con riferimento all'esercizio precedente a quello di erogazione del premio.

8. PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI.

In relazione ad eventuali futuri ulteriori piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, come sopra richiamati, gli elementi di dettaglio e le modalità applicative vengono definite dal Consiglio di Amministrazione con il supporto consultivo e propositivo del Comitato Remunerazione, anche in coerenza con il profilo di rischio della Società e con riferimento ai principi generali – già richiamati al precedente punto 3 – di:

- i. consolidamento del processo di creazione di valore sostenibile per la Società e il Gruppo nel medio-lungo periodo e di incentivazione e fidelizzazione del *Management* attraverso la definizione di termini di durata e di *vesting* pluriennali;
- ii. assegnazione o esercitabilità degli strumenti finanziari ovvero degli ulteriori incentivi subordinata al conseguimento di obiettivi di *performance* aziendali e/o di mercato predefiniti e misurabili;
- iii. vincoli alla permanenza dei beneficiari in azienda.

9. I BENEFICI NON MONETARI.

Ai membri del Consiglio di Amministrazione non sono riconosciuti "*fringe benefits*" a carico della Società.

Relativamente all'Amministratore Delegato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e agli altri Dirigenti, oltre al riconoscimento dell'assicurazione sanitaria integrativa rispetto alle coperture assicurative obbligatorie previste dai contratti collettivi di riferimento, è possibile assegnare l'autovettura aziendale ad uso promiscuo in funzione di esigenze di servizio e/o di rappresentanza, valutandone il pacchetto retributivo complessivo.

10. I TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

La Società può stipulare con Amministratori o Dirigenti con responsabilità strategica accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo. Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto, gli accordi eventualmente raggiunti per la cessazione del rapporto con la Società si ispirano ai benchmark di riferimento in materia ed entro i limiti massimi definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi del Paese in cui l'accordo è concluso. In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per

motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la "chiusura" del rapporto in modo consensuale. Nel caso in cui venga corrisposta una somma in via transattiva, questa viene definita nel rispetto dei principi orientativi definiti dal Codice di Autodisciplina (6.C.1 lettera g), ed in particolare facendo riferimento ai criteri previsti dal CCNL Dirigenti.

11. BENCHMARK UTILIZZATI PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA.

La definizione della Politica è stata elaborata con attenzione alle *best practice* presenti sul mercato senza, peraltro, un riferimento specifico alle politiche retributive di altre società.

SEZIONE II – REMUNERAZIONI E COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2019

La presente sezione della Relazione fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche riferite all’esercizio 2019. Si ricorda che, relativamente all’esercizio 2019, sono stati individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre che l’Amministratore Delegato della Società, anche il Dott. Luca Rizzo, nella sua qualità di *Chief Finacial Officer* di Gruppo, la Dott.ssa Marita Lovera, nella sua qualità di *Chief HR Officer* di Gruppo, e il Dott. Andrea Bettinelli, nella sua qualità di *Head of Strategy* di Gruppo.

PRIMA PARTE - ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Le voci che compongono le remunerazioni corrisposte nell’esercizio 2019 ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono articolate secondo principi e modalità differenti in relazione (i) alle componenti fisse e alle componenti variabili, nonché (ii) alle diverse tipologie di destinatari.

Inoltre, si rimanda alle tabelle di cui alla parte seconda della presente Sezione II per la rappresentazione dei valori puntuali.

A. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(i) Amministratori non esecutivi

Gli Amministratori non esecutivi sono identificati, secondo la definizione riportata in Sezione I, quali Amministratori non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi nella Società o in società del Gruppo, ovvero presso il soggetto controllante qualora l’incarico riguardi anche la Società.

Nel corso dell’esercizio 2019 sono stati erogati, in linea con le modalità procedurali definite nella Politica:

- *compensi fissi annui* spettanti per la carica di Amministratore, inclusi gli Amministratori non esecutivi, determinati dall’Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 28 aprile 2017 in sede di nomina del Consiglio di Amministrazione, con durata in carica stabilita per 3 esercizi e, precisamente, fino all’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2019.

In particolare:

- determinazione da parte dell’Assemblea dell’importo complessivo annuo del compenso spettante agli Amministratori in Euro 140.000 integrato con l’importo di Euro 20.000 dall’Assemblea del 30 aprile 2018,00, tenendo conto del numero complessivo dei componenti dell’organo Amministrativo, nonché

dei valori di mercato desumibili con riferimento ai compensi mediamente attribuiti agli Amministratori non esecutivi;

- ripartizione tra i singoli amministratori dell'importo complessivo, come sopra determinato, da parte del Consiglio di Amministrazione in uguale misura per tutti gli Amministratori.

Tenuto conto di quanto sopra, per il triennio 2017-2019, il compenso fisso complessivo spettante, *pro-rata temporis*, a ciascun amministratore è stato determinato in misura pari a Euro 20.000,00 su base annua.

- ulteriori compensi fissi annui spettanti agli Amministratori non esecutivi membri dei Comitati interni al Consiglio (Comitato Controllo e Rischi, Comitato Remunerazione e Comitato Nomine) determinati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile.

Gli importi individuali erogati, *pro-rata temporis* nel 2019 sono determinati come segue:

- Euro 30.000,00 su base annua per il Presidente del Comitato;
- Euro 20.000,00 su base annua per ciascun Amministratore membro del Comitato.

I compensi attribuiti agli Amministratori non esecutivi non sono legati ai risultati economici conseguiti dalla Società o di tipo consolidato, o comunque a obiettivi di *performance* in genere.

(ii) Amministratori investiti di particolari cariche in conformità allo Statuto. Amministratore Delegato. Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nel corso dell'esercizio 2019, il pacchetto retributivo complessivo dell'Amministratore Delegato, Dott. Michele Bianchi, e dei Dirigenti Strategici è risultato così articolato:

a) Componente fissa Amministratore Delegato:

- emolumento per la carica pari a Euro 150.000,00 lordi, determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile;
- componente fissa costituita dalla Retribuzione Annuale Lorda, pari a Euro 290.750,00;

b) Componente variabile annuale monetaria Amministratore Delegato

La componente variabile annuale monetaria è riferita a obiettivi di singolo esercizio (*MBO* annuale).

Gli indicatori chiave di performance (*KPI*) per gli obiettivi annuali (*MBO*) 2019 dell'Amministratore Delegato sono stati correlati al raggiungimento di previsioni di redditività, di efficienza e dei progetti strategici, definiti a livello di *budget* e nell'ambito del piano di sviluppo del Gruppo.

Tali *KPI* sono di tipo quantitativo, correlati a parametri di *budget* e ad elementi oggettivi di valutazione non soggetti a discrezionalità valutativa quali EBITDA consolidato, OEE, IF OSHA. Per questo parametri se il risultato risulta inferiore all'80% dell'EBITDA di budget non viene configurato alcun variabile; se risulta compreso tra l'80% e il 120% il bonus matura in modo proporzionale fino ad un massimo del 120%.

Altri parametri sono legati a progetti strategici per il business e per la organizzazione del Gruppo finalizzati al recupero di efficienza e all'integrazione dei nuovi siti produttivi.

La Remunerazione variabile monetaria nominale per l'anno 2019 è risultata pari al 35% del compenso complessivo erogato come Direttore Generale ed Amministratore delegato ovvero Euro 154.263,00 lordi.

L'importo totale della remunerazione variabile annuale 2019 maturata, calcolata secondo i *KPI* verificati dal Controllo di Gestione e gli interventi oggettivi risultanti da specifica comunicazione, è risultata pari a Euro 150.464,02 lordi.

Remunerazione variabile monetaria straordinaria per l'anno 2019

Per l'anno 2019 non è prevista l'erogazione di detta componente variabile monetaria.

c) Componente variabile di medio-lungo periodo dell'Amministratore Delegato

La componente variabile di medio-lungo periodo è rappresentata dal Piano di *Stock Grant* riservato all'Amministratore Delegato, quale descritto nella Sezione I della presente Relazione, nonché al successivo punto C.

d) Componente fissa dei Dirigenti Strategici

La componente fissa è costituita dalla Retribuzione Annuale Lorda pari a complessivi Euro 390.000,00,00.

e) Componente variabile annuale dei Dirigenti Strategici

Gli indicatori chiave di performance (*KPI*) per gli obiettivi annuali (*MBO*) 2019 dei Dirigenti Strategici sono stati correlati al raggiungimento di previsioni di redditività, di efficienza e dei progetti strategici, definiti a livello di budget e nell'ambito del piano di sviluppo del Gruppo.

Tali *KPI* sono di tipo quantitativo, correlati a parametri di budget e ad elementi oggettivi di valutazione non soggetti a discrezionalità valutativa quali EBITDA

consolidato, IF OSHA, nonché a specifici progetti strategici per la funzione di responsabilità.

. La componente variabile annuale (MBO) sulla base degli obiettivi raggiunti è pari a 71.850 € lordi.

f) Componente variabile di medio-lungo periodo dei Dirigenti Strategici

La componente variabile di medio-lungo periodo è rappresentata dal Piano di *Long Term Incentive sulla base degli obiettivi previsti per la wave 1 (2018-2020) e per la wave2 (2019-2021) con le performance attese per il ROCE (peso del 50%) e l'OSHA IF (peso del 50%)*

B. INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO.

Nel corso del 2019 non sono state erogate indennità relative alla cessazione di rapporti di lavoro o di cariche di Amministratore.

C. INFORMAZIONI SUL PIANO DI STOCK GRANT.

Come indicato nella Sezione I della presente Relazione, L'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2017 ha approvato l'adozione, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, di un Piano di *Stock Grant* (il "**Piano**") riservato all'Amministratore Delegato, con durata riferita al triennio 2017/2018/2019.

Per le informazioni di dettaglio relative alla disciplina e alle modalità di attuazione del Piano si rimanda alla citata Sezione I della presente Relazione, nonché al Documento Informativo di cui all'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, disponibile sul sito: www.rdmgroup.com, sezione *Governance/Assemblea* azionisti, nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato *EmarketStorage* (www.emarketstorage.com).

Nel corso dell'esercizio 2019, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di *performance* configuranti le condizioni di assegnazione gratuita al beneficiario dei diritti all'attribuzione di azioni ordinarie della Società, riferibili al all'esercizio 2018.

In data 16 marzo 2020 il Consiglio di Amministrazione ha accertato, con il supporto del Comitato Remunerazione, il conseguimento degli obiettivi di *performance* come sopra determinati. Conseguentemente i diritti assegnati all'Amministratore Delegato beneficiario – n. 678.857 azioni ordinarie Reno de Medici (considerato il massimo di diritti assegnabili nel triennio) saranno integralmente esercitabili al termine del triennio di riferimento del Piano e subordinatamente al mantenimento della posizione di Amministratore Delegato.

Gli obiettivi di *performance* dei tre anni sono stati raggiunti. Pertanto, il totale delle azioni previste nel triennio, n. 2.262.857, sarà assegnato in data successiva al 29 aprile 2020 ed entro il 30 giugno 2020, fermo restando quanto previsto dal Regolamento in vigore.

SECONDA PARTE - RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO

Schema 7-bis: Relazione sulla Remunerazione

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

TABELLA COMPENSI AMMINISTRATORI E SINDACI - ESERCIZIO 2019

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi				Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi deliberati da Assemblea	Compensi cariche particolari (art. 2389 c. 3 c.c.)	Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity (Altri)					
Eric Laflamme	Presidente	01/01/2019 - 31/12/2019	bilancio 2019	50.000					50.000			
Michele Bianchi	Amministratore Delegato	01/01/2019 - 31/12/2019	bilancio 2019	20.000	150.000				170.000			
Allan Hogg	Amministratore	01/01/2019 - 31/12/2019	bilancio 2019	20.000					20.000			
Laura Guazzoni	Amministratore	01/01/2019 - 31/12/2019	bilancio 2019	20.000		70.000			90.000			
Giulio Antonello	Amministratore	01/01/2019 - 31/12/2019	bilancio 2019	20.000		50.000			70.000			
Gloria Marino	Amministratore	01/01/2019 - 31/12/2019	bilancio 2019	20.000		60.000			80.000			
Sara Rizzon	Amministratore	01/01/2019 - 31/12/2019	bilancio 2019	20.000					20.000			
Totale				170.000	150.000	180.000			500.000			

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi					Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi deliberati da Assemblea	Compensi cariche particolari (art. 2389 c. 3 c.c.)	Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity						
Giancarlo Russo Corvace	Presidente	01/01/2019 - 31/12/2019	bilancio 2020	70.000						70.000			
Giovanni Maria Conti	Sindaco Effettivo	01/01/2019 - 31/12/2019	bilancio 2020	45.000						45.000			
Tiziana Masolini	Sindaco Effettivo	01/01/2019 - 31/12/2019	bilancio 2020	45.000						45.000			
Totale				160.000						160.000			

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi					Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi deliberati da Assemblea	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity						
Michele Bianchi	Direttore generale	01/01/2019 - 31/12/2019			287.442		150.464	9.047	-	446.953			
Dirigenti Strategici	CFO, CHRO, Head of Strategy	01/01/2019 - 31/12/2019			390.000		71.850	7.287		469.137			
Totale					677.442		222.314	16.334	-	916.090			

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock Option, a favore dell'organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La presente tabella si riferisce al Piano di *Stock Grant* per il triennio 2017/2019 riservato all'Amministratore Delegato istituito dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2017. Come descritto nella presente Relazione, il Piano prevede l'assegnazione al beneficiario di diritti all'attribuzione, a titolo gratuito, di fino a massime n. 2.262.857 azioni ordinarie della Società esclusivamente al termine del periodo di *vesting* triennale e subordinatamente al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance*.

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Michele Bianchi	Amministratore Delegato												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant 2017/2019 (delibera assembleare del 28 aprile 2017)			678.857	554.829	1/01/2017 - 31/12/2019	16/03/2020	0,8173				475.199
		Piano B (data relativa delibera)											
		Piano C (data relativa delibera)											
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
(III) Totale					554.829							475.199	

Il totale (III) è indicato con riferimento alle colonne (5), (11) e (12).

Nella tabella 3A, per ogni soggetto interessato e per ogni piano di incentivazione di cui questi è destinatario, sono indicati:

- gli strumenti finanziari assegnati nel corso dell'anno, con indicazione del *fair value* alla data di assegnazione³, del periodo di *vesting*, della data di assegnazione e del prezzo di mercato all'assegnazione;
- gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell'anno e non attribuiti;
- gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell'anno e attribuibili, con indicazione del valore alla data di maturazione;
- il *fair value* degli strumenti finanziari di competenza dell'anno.

Per **periodo di vesting** si intende il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.

Gli **strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti** sono gli strumenti finanziari per i quali il periodo di *vesting* si è concluso nel corso dell'esercizio e che non sono stati attribuiti al destinatario per la mancata realizzazione delle condizioni a cui l'attribuzione dello strumento era condizionata (ad esempio, il mancato raggiungimento degli obiettivi di performance).

Il **valore alla data di maturazione** è il valore degli strumenti finanziari maturato, anche se non ancora corrisposto (ad esempio, per la presenza di clausole di *lock up*), alla fine del periodo di *vesting*.

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- il numero complessivo di strumenti finanziari non *vested* detenuti all'inizio dell'esercizio, con indicazione della scadenza media;
- il numero complessivo di strumenti finanziari assegnati all'inizio dell'esercizio, con indicazione del *fair value* complessivo, della scadenza media e del prezzo di mercato medio all'assegnazione;
- il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e non attribuiti;
- il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili, con indicazione del valore di mercato complessivo;
- il *fair value* complessivo degli strumenti finanziari di competenza dell'esercizio.

³ Il *fair value* alla data di assegnazione va indicato con riferimento a tutti gli strumenti finanziari assegnati in relazione a ogni Piano e non con riferimento a ciascuno strumento.

Schema 7-ter: 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

Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.

TABELLA PARTECIPAZIONI AMMINISTRATORI E SINDACI - ESERCIZIO 2019

Nome e Cognome	Società Partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2018	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2019	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2019	Numero azioni possedute al 31/12/2019
Amministratori					
Eric Laflamme	Reno De Medici S.p.A.	0	0	0	0
Michele Bianchi		0	0	0	0
Allan Hogg		0	0	0	0
Laura Guazzoni		0	0	0	0
Giulio Antonello		150.000		0	150.000
Gloria Marino		0	0	0	0
Sara Rizzon		0	0	0	0
Collegio Sindacale					
Giancarlo Russo Corvace		0	0	0	0
Giovanni Maria Conti		0	0	0	0
Tiziana Masolini		0	0	0	0
Dirigenti Strategici					
Andrea Bettinelli		0	0	0	0
Marita Lovera		0	0	0	0
Luca Rizzo		0	0	0	0
Totale		150.000	0	0	150.000

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE (ART. 123-TER, COMMI 3-BIS E 6, DEL D.LGS. 58/1998)

Ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 6, del D.Lgs. 58/1998, l'Assemblea degli Azionisti è chiamata ad approvare, con delibera vincolante, la prima sezione della Relazione sulla Remunerazione e a deliberare in senso favorevole o contrario sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione. Quest'ultima deliberazione, contrariamente alla prima, non è vincolante.

Con riferimento a quanto sopra si riporta la seguente proposta di deliberazione:

"L'Assemblea Ordinaria di Reno De Medici S.p.A.

delibera

- *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 123-ter, comma 3 bis, del D. Lgs. 58/98 il contenuto della prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione, relativa alla politica adottata in materia di remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16 marzo 2019;*
- *in senso favorevole sulla seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione, relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio 2019, ai sensi e per gli effetti dell'art. 123-ter, comma 6, del D.Lgs. 58/98, come da ultimo modificato"*

Reno De Medici S.p.A.

per il Consiglio di Amministrazione

l'Amministratore Delegato

"F.to"

Michele Bianchi