



**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

ai sensi dell'articolo 123-*ter* TUF e dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob

Guanzate - 23 marzo 2021

INDICE

<i>PREMESSA</i>	4
<i>SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE</i>	
<i>1.1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni</i>	5
<i>1.2 Comitato per la remunerazione</i>	5
<i>1.3 Contributo della politica di remunerazione alla strategia aziendale</i>	6
<i>1.4 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni</i>	6
<i>1.5 Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni e variazioni intervenute rispetto all'esercizio precedente</i>	6
<i>1.6 Descrizione della politica di remunerazione</i>	6
<i>1.7 Politiche relative a benefici non monetari</i>	8
<i>1.8 Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione</i>	8
<i>1.9 Criteri utilizzati per la valutazione dei risultati alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione</i>	8
<i>1.10 Coerenza della politica delle remunerazioni con gli obiettivi di lungo periodo della società</i> ...	9
<i>1.11 Termini di maturazione delle remunerazioni differite</i>	9
<i>1.12 Clausole di lock-up</i>	9
<i>1.13 Trattamenti per cessazioni dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro</i>	9
<i>1.14 Coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche diverse da quelle obbligatorie</i>	9
<i>1.15 Politiche retributive relative ad amministratori indipendenti, alla partecipazione a comitati ed allo svolgimento di particolari incarichi</i>	9
<i>1.16 Benchmarking utilizzati per la definizione delle politiche di remunerazione</i>	9
<i>1.17 Eventuali deroghe alla politica di remunerazione</i>	10
<i>2. Politica in materia di remunerazione del Collegio Sindacale</i>	10
 <i>SEZIONE II</i>	
<i>PRIMA PARTE</i>	
<i>1.1 Voci che compongono la remunerazione</i>	11
<i>1.2 Accordi che prevedono un'indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro</i>	12
<i>1.3 Deroghe alla politica delle remunerazioni</i>	12
<i>1.4 Meccanismi di correzioni ex post della componente variabile</i>	13
<i>1.5 Informazioni di confronto</i>	13
<i>1.6 Voto espresso dall'Assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente</i>	13
<i>TABELLA 1 - Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche</i>	15
<i>TABELLA 2 - Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche</i>	15
<i>TABELLA 3A - 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</i>	16

TABELLA 3 B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche. 17

TABELLA 1-2 (Schema n. 7-ter allegato 3A) - Partecipazioni dei componenti dell'organo di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche..... 18

PREMESSA

La presente relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti (la "Relazione"), redatta ai sensi dell'articolo 123-*ter* del Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (il "TUF") e dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob, come di volta in volta modificato e integrato, e predisposta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* e 7-*ter* del Regolamento Emittenti, illustra:

- i. nella Sezione I, la politica in materia di remunerazione adottata dall'Emittente con riferimento ai componenti gli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali ed agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, nonché le procedure utilizzate per l'implementazione di tale politica;
- ii. nella Sezione II, i compensi corrisposti a qualsiasi titolo ai medesimi soggetti con riferimento all'esercizio 2020, fornendo un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione.

La Politica di Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Remunerazione, il 23 marzo 2021 e non presenta variazioni di rilievo rispetto alla politica di remunerazione precedentemente approvata per l'esercizio 2020.

La presente Relazione sulla Remunerazione è disponibile sul sito internet all'indirizzo www.ratti.it, sezione "Investitori/Corporate Governance/Relazioni sulla remunerazione".

Per rendere più agevole la comprensione e la lettura della presente Relazione si fornisce di seguito un glossario di alcuni termini ricorrenti:

Emittente, Ratti S.p.A. o la Società: l'emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.

Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

Regolamento Emittenti: il Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni.

TUF: il Decreto Legislativo n. 58/1998 (Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria), e successive modificazioni.

Relazione: la presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti che le società sono tenute a redigere ai sensi dell'articolo 123-*ter* TUF e dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob in conformità all'Allegato 3A Schema 7-*bis* e 7-*ter* del regolamento medesimo.

Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance*, come di volta in volta aggiornato e al quale la Società aderisce.

SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1.1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni

La definizione della politica delle remunerazioni avviene attraverso un processo nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato. Tali organi e soggetti vengono supportati nella loro attività dalla Direzione Risorse Umane.

Più in particolare, il Consiglio di Amministrazione adotta, su proposta del Comitato per la Remunerazione, i principali criteri e linee guida per l'attuazione della politica sulle remunerazioni. Tali linee guida sono definite dal Comitato per la Remunerazione con il supporto della Direzione Risorse Umane, ed eventuali scostamenti dalle politiche di remunerazione sono preventivamente esaminati e approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Il compito di monitorare l'adeguatezza della politica di remunerazione, sia in termini di coerenza con le dimensioni e caratteristiche della Società, che in termini di *risk management*, spetta al Comitato per la Remunerazione. Lo stesso Comitato verifica periodicamente l'effettiva applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

La politica delle remunerazioni è definita in maniera tale da far convergere, in un'ottica di medio-lungo periodo, l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti con gli obiettivi individuali.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato ("Regolamento Parti Correlate"), così come recepito nella procedura interna adottata dalla Società in data 1° dicembre 2010, e disponibile sul sito internet www.ratti.it nella sezione "*Investitori-Corporate Governance-Procedure e Codici*", l'approvazione della politica sulla remunerazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti esonera la Società dall'applicare la suddetta procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche quando queste ultime siano coerenti con la politica stessa. Inoltre, ai sensi dell'art. 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate, la suddetta procedura non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all'art. 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, secondo periodo, c.c.

1.2 Comitato per la remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente ha istituito al proprio interno il Comitato per la Remunerazione degli Amministratori ai sensi del Codice di Autodisciplina.

Il Comitato per la Remunerazione degli Amministratori è composto da almeno tre Amministratori ed è costituito prevalentemente da amministratori non esecutivi e per la maggioranza indipendenti. Al 31.12.2020 il Comitato per la Remunerazione di Ratti S.p.A. è composto dai seguenti Consiglieri: Andrea Paolo Donà dalle Rose (Amministratore non esecutivo e non indipendente), Sergio Meacci e Carlo Cesare Lazzati (Amministratori non esecutivi e indipendenti).

Non è prevista la partecipazione alle riunioni del Comitato di soggetti diversi dai componenti del medesimo e dal segretario, con funzioni di verbalizzazione.

Al Comitato per la Remunerazione è stato attribuito il compito di presentare al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione degli Amministratori che ricoprono eventuali particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso. Inoltre, come dettagliato al paragrafo precedente, il Comitato verifica periodicamente l'adeguatezza della politica di remunerazione e la sua effettiva applicazione con riferimento alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

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. Non si è finora avvalso, invece, di consulenti esterni, in quanto ritenuto non necessario.

Il Comitato per la Remunerazione non dispone di risorse finanziarie specificatamente deliberate per l'assolvimento dei propri compiti.

1.3 Contributo della politica di remunerazione alla strategia aziendale

Per quanto concerne il contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale, la stessa e in particolare la politica in materia di componenti variabili della remunerazione, sono condotte di modo che contribuiscano alla realizzazione della strategia aziendale e al perseguimento degli interessi a lungo termine.

Con riferimento alla strategia aziendale, le politiche di remunerazione adottate si pongono l'obiettivo di facilitarne l'implementazione. Le politiche di remunerazione tengono inoltre conto delle scelte effettuate in materia da parte di società di dimensioni comparabili. Il controllo delle politiche di remunerazione adottate da società di dimensioni analoghe consente alla Società di attrarre un capitale umano di alto livello, e, quindi, potenzialmente in grado di raggiungere gli obiettivi stabiliti.

Per quanto concerne invece il contributo della Politica di Remunerazione al perseguimento degli interessi a lungo termine, gli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione sono strutturati in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro, potenzialmente suscettibili di impedire di raggiungere gli obiettivi di lunga durata.

La Politica di Remunerazione mira, pertanto, non solo alla adeguata remunerazione delle figure manageriali-chiave, ma anche alla loro adeguata fidelizzazione, ritenendo fattore critico di successo quello di favorire cicli manageriali di lungo termine.

1.4 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

L'Emittente non si è avvalsa di esperti indipendenti nella definizione e implementazione della propria politica delle remunerazioni.

1.5 Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni e variazioni intervenute rispetto all'esercizio precedente

La politica delle remunerazioni adottata dall'Emittente si pone l'obiettivo principale di creare una convergenza tra i criteri di determinazione delle remunerazioni e l'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti. A tale fine, la politica di remunerazione considera:

- la formulazione di una struttura retributiva equilibrata, con un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, evitando disequilibri che possano indurre comportamenti non allineati alla *performance sostenibile* e al profilo di rischio dell'Emittente;
- la creazione di un collegamento diretto tra remunerazioni e *performance* di Gruppo e di divisione, legando parte della remunerazione al raggiungimento di specifici obiettivi, preventivamente individuati;
- un modello di retribuzione e di riconoscimento di benefici non monetari che permetta di attrarre, trattenere e motivare professionalità dotate delle competenze necessarie per gestire in maniera proficua le specifiche posizioni ricoperte.

Per quanto concerne gli amministratori non esecutivi ed i membri del Collegio Sindacale, la loro remunerazione è invece definita in modo tale da commisurare i compensi assegnati a tali soggetti all'impegno agli stessi richiesto per lo svolgimento degli incarichi.

1.6 Descrizione della politica di remunerazione

Politica di remunerazione relativa ai membri del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione è costituita dalle seguenti componenti:

- (i) una componente fissa, deliberata dall'Assemblea degli Azionisti su proposta del Consiglio di Amministrazione;
- (ii) con riferimento ai soli Amministratori investiti di cariche particolari, da una componente aggiuntiva approvata, ai sensi dell'art. 23 dello Statuto sociale, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, previo parere del Collegio Sindacale. La politica adottata dalla Società per la determinazione di tali compensi aggiuntivi prevede che gli stessi siano determinati in misura fissa per Presidente e Vice-Presidente, e tramite la combinazione di una componente fissa e di una componente variabile per quanto riguarda l'Amministratore Delegato. La componente variabile relativa

all'Amministratore Delegato è correlata al raggiungimento di obiettivi di *performance* misurati in termini di MOL, e può avere un peso massimo del 50% del compenso totale per la carica ricoperta. La componente variabile non viene corrisposta nel caso in cui gli obiettivi stabiliti non siano raggiunti a consuntivo in misura almeno pari al 90% del *target*. Le variazioni a consuntivo rispetto agli obiettivi determinano, nell'intervallo compreso tra il 90% ed il 120%, variazioni proporzionali degli incentivi erogabili;

- (iii) un gettone di presenza, limitatamente ai membri del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo e Rischi, per la partecipazione alle riunioni dei rispettivi comitati;
- (iv) un compenso fisso su base annua, per gli Amministratori membri dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Agli Amministratori spetta inoltre il rimborso delle spese vive sostenute per ragioni di ufficio.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è determinata in misura fissa al momento della nomina e non risulta legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

Politica di remunerazione relativa ai Dirigenti con responsabilità strategiche

La politica di remunerazione della Società con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche è tale da attrarre e trattenere all'interno del Gruppo professionalità qualificate, motivandole al perseguimento degli obiettivi aziendali. Il pacchetto remunerativo dei Dirigenti con responsabilità strategiche è composto come segue:

- stipendio base;
- incentivi legati ai risultati;
- *benefits* tipici della carica e correntemente riconosciuti nell'ambito del Gruppo ai Dirigenti con responsabilità strategiche, quali auto aziendali e prestazioni mediche integrative.

Tali componenti sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici con riferimento alle attività dei singoli soggetti ed alla politica di gestione dei rischi dell'Emittente, tenuto conto del settore di attività in cui la stessa opera.

Stipendio base

Gli stipendi dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono rivisti annualmente dalla direzione Risorse Umane mediante raffronto con i dati del mercato del lavoro. Nel rivedere gli stipendi vengono presi in considerazione diversi fattori, cui può essere attribuito un peso specifico diverso a seconda delle circostanze, tra i quali la profittabilità della Società, la *performance* lavorativa, il livello di responsabilità, il rapporto con la media dei più competitivi intervalli di valore sul mercato, nonché il livello di responsabilità, esperienza e competenza del Dirigente.

Incentivi legati ai risultati

La Società ritiene che gli incentivi debbano basarsi sulla *performance* e stimolare il raggiungimento sia di risultati economico-finanziari di breve termine che di obiettivi strategici di medio-lungo periodo.

Gli obiettivi di *performance* con riferimento a ciascun dirigente includono solitamente:

- il raggiungimento del margine operativo lordo consolidato del Gruppo Ratti come previsto da budget redatto per l'esercizio di riferimento. Tale obiettivo è comune a tutti i soggetti interessati dai piani di incentivazione per obiettivi (MBO, *Management by Objective*);
- con riferimento ai responsabili di Divisione, il raggiungimento del margine operativo come previsto da budget della Divisione in cui il soggetto risulta attivo;
- il raggiungimento di obiettivi individuali, definiti tenuto in considerazione degli obiettivi strategici di Gruppo. Tali obiettivi possono fare riferimento, a titolo di esempio, all'incremento del fatturato di una divisione, di una specifica linea di prodotto o area geografica.

La retribuzione variabile è addizionale e complementare alla parte fissa della retribuzione, e viene corrisposta solo nel caso in cui l'azienda abbia raggiunto, nell'anno di riferimento, un risultato operativo consolidato di segno positivo. Per ciascun soggetto viene fissata la Retribuzione Variabile di Riferimento (R.V.R.) ed il *target* specifico per ogni singolo obiettivo. L'ammontare lordo del bonus erogabile sarà pari alla R.V.R. per la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, che sarà approvata dall'Amministratore Delegato, con il supporto della Direzione

Risorse Umane. È obbligatorio essere in forza al 31 dicembre dell'anno a cui l'MBO si riferisce per avere diritto all'erogazione del premio.

L'accesso alla distribuzione dell'MBO avviene esclusivamente al raggiungimento degli obiettivi di budget aziendale in termini di fatturato e MOL.

L'obiettivo economico è collocato al 100% del valore di budget e il compenso variabile viene erogato in funzione della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.

1.7 Politiche relative a benefici non monetari

Le politiche dell'Emittente con riferimento ai benefici di tipo non monetario si pongono l'obiettivo principale di favorire la motivazione delle risorse chiave e la loro permanenza all'interno dell'azienda. I principali benefici di tipo non monetario riconosciuti dall'azienda sono i seguenti:

- assegnazione di auto aziendali;
- assistenza sanitaria integrativa fornita attraverso casse di assistenza sanitaria per il rimborso di spese mediche sostenute dai soggetti interessati e dal loro nucleo familiare;
- stipulazione di polizze assicurative per infortuni extra-professionali.

1.8 Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

La componente variabile della retribuzione MBO varia a seconda del ruolo dal 5% al 50% della RAL.

Gli obiettivi di *performance*, ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili, vengono stabiliti all'inizio dell'anno dall'Amministratore Delegato con il supporto della Direzione Risorse Umane e possono includere sia obiettivi di natura quantitativa (a titolo di esempio MOL, risultato operativo, risultato netto, fatturato di divisione/linea) che obiettivi di natura qualitativa collegati all'operatività aziendale.

1.9 Criteri utilizzati per la valutazione dei risultati alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

Con riferimento al "Piano di Performance Shares 2019-2021", che prevede l'assegnazione gratuita ad amministratori e dipendenti di massime n. 396.000 azioni ordinarie Ratti prive di valore nominale al raggiungimento di determinati obiettivi, è stato adottato per tutti i beneficiari un unico criterio di valutazione dei risultati, ovvero il raggiungimento, al termine del periodo di Piano (triennio 2019-2021), di determinati livelli di *Earning Per Share* ("EPS target"). Più in particolare, nel caso di raggiungimento, al termine del triennio, di valori di EPS (sommatoria nei 3 anni di piano) superiori al 90% dell'EPS Target, le azioni saranno assegnate ai beneficiari secondo i seguenti criteri:

- i) se l'EPS sarà compreso tra il 90% ed il 100% dell'EPS Target, ai Beneficiari verrà assegnato un numero di Azioni compreso tra l'80% ed il 100% del numero di diritti base attribuito al beneficiario, crescente secondo funzione lineare;
- ii) se l'EPS sarà compreso tra il 100% ed il 110% dell'EPS Target, ai Beneficiari verrà assegnato un numero di Azioni compreso tra il 100% ed il 110% del numero di diritti base attribuito al beneficiario, crescente secondo funzione lineare;
- iii) oltre il 110% dell'EPS Target, resterà fermo e valido il tetto del 110% del numero di diritti base attribuito al beneficiario.

Con riferimento alla parte variabile della remunerazione di amministratori investiti di particolari cariche, se applicabile in un determinato esercizio, oltre che con riferimento alla parte variabile della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, tali componenti vengono correlate al raggiungimento di specifici obiettivi della Società e/o del Gruppo. Il raggiungimento degli obiettivi al termine di ciascun periodo di riferimento viene verificato da parte della Direzione Risorse Umane con il supporto della Direzione Amministrativa. Gli indicatori di *performance* di natura quantitativa (a titolo di esempio MOL, risultato operativo, risultato netto, fatturato di divisione/linea) vengono calcolati sulla base dei dati consuntivi del periodo di riferimento.

1.10 Coerenza della politica delle remunerazioni con gli obiettivi di lungo periodo della società

La politica delle remunerazioni adottata si pone il fine di: i) attrarre e mantenere all'interno della società e del Gruppo risorse dotate di professionalità adeguata; ii) incentivare tali risorse correlando parte della loro retribuzione ai risultati effettivamente conseguiti sia dal Gruppo nel suo complesso che dalla divisione/linea di riferimento. Tale politica risulta coerente con gli obiettivi di lungo periodo dell'Emittente, che coincidono con la crescita e la redditività, il consolidamento della posizione di *leadership* nei mercati di riferimento e, più in generale, la creazione di valore per i propri azionisti.

1.11 Termini di maturazione delle remunerazioni differite

La politica delle remunerazioni adottata non prevede l'assegnazione di remunerazioni differite.

1.12 Clausole di lock-up

Con riferimento al Piano di Performance Shares 2019-2021 la Società non ha previsto vincoli di lock-up. Alla data non esistono altri piani di incentivazione basati sull'assegnazione di azioni o altri strumenti finanziari.

1.13 Trattamenti per cessazioni dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

La politica delle remunerazioni approvata non prevede la possibilità di stipulare accordi specifici con amministratori e dirigenti con finalità strategiche che determinino trattamenti per cessazione dalle cariche/risoluzione del rapporto di lavoro. Unica eccezione è l'accordo in essere con il Direttore Generale (che ricopre attualmente anche la carica di Amministratore Delegato) che prevede, in caso di risoluzione anticipata del contratto di lavoro dipendente, fatto salvo i casi di recesso per giusta causa: i) il pagamento di una indennità di cessazione pari a 36 mensilità della retribuzione globale di fatto nel caso di risoluzione anticipata del rapporto prima del 31 dicembre 2019, oltre all'indennità di mancato preavviso dove spettante; ii) il pagamento di una indennità di cessazione pari a 24 mensilità della retribuzione globale di fatto nel caso di risoluzione anticipata del rapporto tra il 1° gennaio 2020 ed il 30 giugno 2021, ferme restando le altre condizioni; iii) una indennità pari agli importi fissati dal CCNL applicabile al rapporto a titolo di indennità supplementare nel caso di cessazione intervenuta dopo il 1° luglio 2021.

1.14 Coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche diverse da quelle obbligatorie

Le principali forme di trattamento previdenziale, assicurativo e pensionistico diverse da quelle obbligatorie sono di seguito riepilogate:

- assistenza sanitaria integrativa fornita attraverso casse di assistenza sanitaria per il rimborso di spese mediche sostenute dai soggetti interessati e dal loro nucleo familiare. Tale forma di assistenza viene riconosciuta a tutti i Dirigenti con responsabilità strategiche ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- stipulazione di polizze assicurative per infortuni e malattia. Tali polizze vengono stipulate a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

1.15 Politiche retributive relative ad amministratori indipendenti, alla partecipazione a comitati ed allo svolgimento di particolari incarichi

La politica delle remunerazioni prevede l'assegnazione ad amministratori indipendenti di compensi commisurati all'impegno richiesto a tali soggetti per lo svolgimento degli incarichi assegnati, tenuto conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati, per i quali è prevista l'assegnazione di gettoni di presenza.

Per quanto concerne le politiche retributive relative agli amministratori investiti di particolari incarichi, si rimanda a quanto già dettagliato al paragrafo 1.5 e 1.7.

1.16 Benchmarking utilizzati per la definizione delle politiche di remunerazione

Non applicabile.

1.17 Eventuali deroghe alla politica di remunerazione

In presenza di circostanze eccezionali - per tali intendendosi, conformemente a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, solamente le situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurare la capacità di stare sul mercato, la Società potrà derogare alla Politica di Remunerazione. Nell'ipotesi in cui ne ricorrano i presupposti, la deroga alla Politica di Remunerazione, che potrà riguardare tutti gli elementi della politica, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o comunque sentito il parere del Comitato Remunerazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari. La procedura di deroga non è applicabile alle variazioni delle componenti variabili della remunerazione di importo non significativo, per tali intendendosi le variazioni di importo singolarmente inferiore ad Euro 10.000, per le quali eventuali decisioni potranno essere prese dall'Amministratore Delegato con il supporto della Direzione Risorse Umane.

2. Politica in materia di remunerazione del Collegio Sindacale

L'ammontare degli emolumenti dei Sindaci su base annua è determinato in misura fissa dall'Assemblea degli Azionisti, in virtù della loro indipendenza, dell'impegno richiesto, della rilevanza del ruolo ricoperto nonché delle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società, pur non escludendosi la possibilità di stabilire un tetto massimo onnicomprensivo per l'intero Collegio Sindacale.

Detti importi sono già comprensivi della eventuale partecipazione ai vari Comitati.

Ai Sindaci spetta inoltre il rimborso delle spese sostenute per la carica.

SEZIONE II

La presente sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli organi di amministrazione e controllo e ai Direttori Generali, ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche:

- fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2020) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

Nella presente sezione sono inoltre indicate, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nella Società con azioni quotate 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.

Considerato che l'Emittente si qualifica come società "di minori dimensioni" ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento Parti Correlate, le informazioni relative ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono riportate in forma aggregata.

PRIMA PARTE

1.1 Voci che compongono la remunerazione

Nella prima parte della Sezione II è fornita una completa rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione.

Descrizione delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo:

- i. Ai Sindaci è stato corrisposto un compenso fisso così come deliberato dall'Assemblea dei soci.
- ii. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato corrisposto un compenso annuo fisso così come deliberato dall'Assemblea dei soci ed un ulteriore compenso fisso, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, in qualità di amministratore investito di particolari cariche (membro del Comitato Esecutivo). Sono inoltre previsti benefici non monetari (autovettura aziendale e assicurazione medica).
- iii. Al Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato corrisposto un compenso annuo fisso così come deliberato dall'Assemblea dei soci ed un ulteriore compenso fisso, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, in qualità di amministratore investito di particolari cariche (membro del Comitato Esecutivo).
- iv. All'Amministratore Delegato è stato corrisposto un compenso annuo fisso così come deliberato dall'Assemblea dei soci, e un ulteriore compenso fisso, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, in qualità di amministratore investito di particolari cariche (membro del Comitato Esecutivo). L'Amministratore Delegato ricopre anche la carica di Direttore Generale, a fronte di cui percepisce un ulteriore compenso fisso regolato da un rapporto di lavoro dipendente. Si evidenzia che, sia con riferimento alla carica di Amministratore Delegato che con riferimento al ruolo di Direttore Generale, sono inoltre previsti compensi variabili legati al raggiungimento di specifici obiettivi (aziendali e individuali). Con riferimento all'anno 2020 tali compensi non sono stati erogati in quanto, a livello azienda, non sono stati raggiunti gli obiettivi minimi di redditività previsti.

L'Amministratore Delegato è infine beneficiario del Piano di Performance Shares 2019-2021 approvato dalla Società (si rimanda per maggiori dettagli al paragrafo successivo). Sono infine previsti benefici non monetari (autovettura aziendale e assicurazione medica).

- v. Agli altri amministratori è stato corrisposto un compenso annuo fisso così come deliberato dall'Assemblea dei soci. Sono inoltre stati corrisposti gettoni di presenza per l'eventuale partecipazione ai Comitati.
- vi. Ai dirigenti con responsabilità strategiche è generalmente corrisposto un compenso annuo fisso ed un compenso variabile al raggiungimento di determinati obiettivi (MBO), sia aziendali che individuali. Con riferimento all'anno 2020 i compensi variabili non sono stati erogati in quanto, a livello azienda, non sono stati raggiunti gli obiettivi minimi previsti.
- vii. Tutti i dirigenti con responsabilità strategiche sono inoltre beneficiari del Piano di Performance Shares 2019-2021 (si rimanda per maggiori dettagli al paragrafo successivo). Infine, sono inoltre previsti a favore dei dirigenti benefici non monetari (autovettura aziendale e assicurazione medica).

Per maggiori informazioni sulla natura e sull'entità dei compensi di natura fissa e variabile si rimanda alle Tabelle contenute nella seconda parte della presente Sezione.

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Piano di *Performance Shares* 2019 - 2021

Il "Piano di Performance Shares 2019-2021" approvato dall'Assemblea del 23 aprile 2019 ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, è destinato ad Amministratori Esecutivi, Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dipendenti e collaboratori del Gruppo Ratti che rivestano ruoli strategicamente rilevanti, e prevede l'assegnazione gratuita, al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, di massime n. 396.000 azioni ordinarie Ratti prive di valore nominale. Gli obiettivi di performance sono espressi dall'indice *Earning Per Share* cumulativo ("EPS") del Gruppo misurato nel periodo di *vesting*.

In data 14 maggio 2019 il Consiglio di Amministrazione di Ratti S.p.A. ha deliberato l'assegnazione di n. 306.000 diritti a ricevere gratuitamente fino ad un massimo di n. 336.600 azioni Ratti. Tra i beneficiari sono ricompresi soggetti che ricoprono la carica di Consigliere di Amministrazione della Società, dirigenti con responsabilità strategiche e, in generale, manager e dipendenti cui viene riconosciuto un potenziale di crescita nell'ambito del Gruppo. Ai sensi del regolamento del Piano, a detti beneficiari verranno assegnate le azioni alla fine del *vesting period* triennale a condizione che siano stati raggiunti gli obiettivi di performance fissati.

In particolare il Consiglio di Amministrazione ha attribuito ai beneficiari del piano in esame:

- n. 120.000 Diritti Ratti a Sergio Tamborini, Amministratore Delegato;
- n. 90.000 Diritti Ratti complessivi ai Dirigenti con responsabilità Strategiche;
- n. 96.000 Diritti Ratti complessivi ad altri dipendenti.

Per ogni informazione relativa al "Piano di *Performance Shares* 2019 - 2021", si rinvia al documento informativo redatto dall'organo amministrativo ai sensi dell'art. 84-*bis* e dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti e alla relazione illustrativa disponibili sul sito *internet* www.ratti.it, alla sezione "*Investitori-Informazioni per gli Azionisti-Assemblee*".

1.2 Accordi che prevedono un'indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro

Si rimanda a quanto già dettagliato al paragrafo 1.1.

1.3 Deroghe alla politica delle remunerazioni

Non applicabile.

1.4 Meccanismi di correzione ex post della componente variabile

Nel corso dell'esercizio 2020 non sono state applicate correzioni ex post alle componenti variabili della retribuzione.

1.5 Informazioni di confronto

Remunerazione totale dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

in migliaia di Euro

	2020	2019
Ratti Donatella	161	161
Favrin Antonio	114	114
Tamborini Sergio	392 [^]	631 [^]
Donà dalle Rose Andrea Paolo	15	19
Favrin Federica	22	23
Meacci Sergio	26	30
Lazzati Carlo Cesare	23	27
Favrin Davide	14	14
Lazzarotto Giovanna	14	14
Rizzi Giovanni	15	15
Della Putta Marco	10	10
Alfonsi Antonella	10	10
Magrini Luca	10	n.a.
Salvatore Marco	7	n.a.

[^]Comprende i compensi relativi alle cariche di Amministratore Delegato e Direttore Generale di Ratti S.p.A.

Sintesi dei risultati della Società

in migliaia di Euro

	2020	2019	Variazione %
Ricavi delle vendite	71.236	116.278	-38,7%
Margine lordo (Ebitda)	5.402	20.222	-73,3%
Risultato Operativo (Ebit)	887	16.560	-94,6%
Risultato dell'esercizio	428	12.889	-96,7%

Variazione retribuzione media rispetto all'esercizio precedente

	2020	2019
Variazione	-16,4%	-5,2%

1.6 Voto espresso dell'Assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente

L'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2020 ha approvato la Sezione II della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2019 con il 100% di voti favorevoli.

Guanzate, 23 marzo 2021

Ratti S.p.A.

p. il Consiglio di Amministrazione

L'Amministratore Delegato: *Sergio Tamborini*

RATTI S.P.A. - RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

SEZIONE II
SECONDA PARTE - TABELLE

TABELLA 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (i)	Partecipazione agli utili					
Donatella Ratti	Presidente	01.01 - 31.12.2020	2022	154	---	---	---	7	---	161	---	---
Antonio Favrin	Vice Presidente	01.01 - 31.12.2020	2022	114	---	---	---	---	---	114	---	---
Sergio Tamborini	Amministratore Delegato	01.01 - 31.12.2020	2022	112	---	---	---	---	---	112	---	---
	Direttore Generale	01.01 - 31.12.2020	---	270	---	---	---	10	---	280	---	---
Andrea Paolo Donà dalle Rose	Consigliere	01.01 - 31.12.2020	2022	14	1	---	---	---	---	15	---	---
Federica Favrin	Consigliere	01.01 - 31.12.2020	2022	14	8	---	---	---	---	22	---	---
Sergio Meacci	Consigliere	01.01 - 31.12.2020	2022	14	9	---	---	---	3	26	---	---
Carlo Cesare Lazzati	Consigliere	01.01 - 31.12.2020	2022	14	9	---	---	---	---	23	---	---
Davide Favrin	Consigliere	01.01 - 31.12.2020	2022	14	---	---	---	---	---	14	---	---
Giovanna Lazzarotto	Consigliere	01.01 - 31.12.2020	2022	14	---	---	---	---	---	14	---	---
Giovanni Rizzi	Presidente Collegio Sind.	01.01 - 28.04.2020	2020	5	---	---	---	---	---	5	---	---
Marco Della Putta	Sindaco effettivo	01.01 - 28.04.2020	2020	3	---	---	---	---	---	3	---	---
Antonella Alfonsi	Sindaco effettivo	01.01 - 28.04.2020	2020	3	---	---	---	---	---	3	---	---
Luca Magrini	Presidente Collegio Sind.	28.04 - 31.12.2020	2023	10	---	---	---	---	---	10	---	---
Antonella Alfonsi	Sindaco effettivo	28.04 - 31.12.2020	2023	7	---	---	---	---	---	7	---	---
Marco Salvatore	Sindaco effettivo	28.04 - 31.12.2020	2023	7	---	---	---	---	---	7	---	---
Dirigenti con responsabilità strategiche	---	---	---	1.272	---	72	---	85	---	1.429	---	---
Totale				2.041	27	72	---	102	3	2.245	---	---
<i>di cui corrisposti da Ratti S.p.A.</i>				<i>2.038</i>	<i>27</i>	<i>72</i>	---	<i>102</i>	<i>3</i>	<i>2.242</i>	---	---
<i>di cui corrisposti da società controllate</i>				---	---	---	---	---	---	---	---	---
<i>di cui corrisposti da società collegate</i>				3	---	---	---	---	---	3	---	---

(i) compensi variabili maturati dai membri del Comitato Esecutivo e Bonus maturati dai Dirigenti con responsabilità strategiche

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

Non applicabile.

RATTI S.P.A. - RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

TABELLA 3 A - 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.

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 di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value***
Sergio Tamborini	Amministratore Delegato	Piano di Performance Shares 2019- 2021											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Assemblea del 23/04/2019			120.000 diritti*	3,57	31/12/2021	14/05/2019	4,03				€ 102.869
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					120.000								€ 102.869
Dirigenti con responsabilità strategiche	Varie	Piano di Performance Shares 2019- 2021											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Assemblea del 23/04/2019			70.000 diritti*	3,57	31/12/2021	14/05/2019	4,03				€ 60.007
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					70.000								€ 60.007

* Diritti a ricevere gratuitamente azioni Ratti al verificarsi di determinate condizioni

*** E' indicata la quota di competenza dell'esercizio dei compensi basati su strumenti finanziari, calcolata ripartendo il *fair value* degli strumenti stessi alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting*.

RATTI S.P.A. - RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

TABELLA 3 B- Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Note	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
Donatella Ratti	Presidente		---	---	---	---	---	---	---
Antonio Favrin	Vice Presidente		---	---	---	---	---	---	---
Sergio Tamborini	Amministratore Delegato		---	---	---	---	---	---	---
	Direttore Generale		---	---	---	---	---	---	---
Andrea Paolo Donà dalle Rose	Consigliere		---	---	---	---	---	---	---
Federica Favrin	Consigliere		---	---	---	---	---	---	---
Sergio Meacci	Consigliere		---	---	---	---	---	---	---
Carlo Cesare Lazzati	Consigliere		---	---	---	---	---	---	---
Davide Favrin	Consigliere		---	---	---	---	---	---	---
Giovanna Lazzarotto	Consigliere		---	---	---	---	---	---	---
Dirigenti con responsabilità strategiche			72	---	---	---	---	---	---
Totale			72	---	---	---	---	---	---
<i>di cui corrisposti da Ratti S.p.A.</i>			<i>72</i>	---	---	---	---	---	---
<i>di cui corrisposti da società controllate</i>			---	---	---	---	---	---	---
<i>di cui corrisposti da società collegate</i>			---	---	---	---	---	---	---

RATTI S.P.A. - RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

TABELLA 1 (Schema 7-ter allegato 3A) - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Cognome	Nome	Carica	Società partecipata	Azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Azioni acquistate	Azioni vendute	Azioni possedute alla fine dell'esercizio
Ratti	Donatella	Presidente	Ratti S.p.A.	4.518.305	---	---	4.518.305(*)
Favrin	Antonio	Vice-Presidente	Ratti S.p.A.	---	---	---	---
Tamborini	Sergio	Amministratore Delegato	Ratti S.p.A.	375.000	---	---	375.000
Donà dalle Rose	Andrea Paolo	Consigliere	Ratti S.p.A.	---	---	---	---
Favrin	Federica	Consigliere	Ratti S.p.A.	---	---	---	---
Meacci	Sergio	Consigliere	Ratti S.p.A.	20.000	1.000	3.000	18.000
Lazzati	Carlo Cesare	Consigliere	Ratti S.p.A.	175	---	---	175
Favrin	Davide	Consigliere	Ratti S.p.A.	---	---	---	---
Lazzarotto	Giovanna	Consigliere	Ratti S.p.A.	---	---	---	---
Magrini	Luca	Presidente del Collegio Sindacale	Ratti S.p.A.	---	---	---	---
Alfonsi	Antonella	Sindaco effettivo	Ratti S.p.A.	---	---	---	---
Salvatore	Marco	Sindaco effettivo	Ratti S.p.A.	---	---	---	---
Dirigenti con responsabilità strategiche			Ratti S.p.A.	---	---	---	---

(*) possedute tramite la controllata DNA 1929 S.r.l. dal 16/06/2015