



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 politica in materia di remunerazione
e sui compensi corrisposti**

**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	4
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2021	6
1 – PROCEDURE DI ADOZIONE E REALIZZAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (LA "POLITICA")	6
A) ORGANI COINVOLTI	
B) COMITATO PER LA REMUNERAZIONE. COMPOSIZIONE E FUNZIONI	
2 - FINALITÀ DELLA POLITICA	9
3 - PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA	11
4 - COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	11
5 - MECCANISMO DI CLAW-BACK	21
6 - OPERAZIONI STRAORDINARIE	22
7 - BONUS STRAORDINARI /UNA-TANTUM	22
8 - PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI	23
9 - I BENEFICI NON MONETARI	24
10 – PAY MIX	24
11 - I TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	25
12 - BENCHMARK UTILIZZATI PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA	26
13 - ELEMENTI DELLA POLITICA AI QUALI È POSSIBILE DEROGARE IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI	26
SEZIONE II - REMUNERAZIONI E COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2020	28
PRIMA PARTE-ATTUAZIONE DELLA POLITICA.	28
A - REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	32
B- REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE	32
C - INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO	32
D – INFORMAZIONI SUL PIANO DI STOCK GRANT E DI PHANTOM STOCK GRANT	32
E - MECCANISMO DI CLAW-BACK	34
F - INFORMAZIONI DI CONFRONTO DELLA REMUNERAZIONE NEL BIENNIO 2019/2020	34
SECONDA PARTE-RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO	36
Schema 7-bis: relazione sulla remunerazione	36

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

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*

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche²

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 43

Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE 43

PREMESSA

La presente "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" (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 2021;
- b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La **seconda sezione** illustra analiticamente, anche in forma di tabelle, il consuntivo della politica effettivamente attuata nell'esercizio 2020 con riferimento ad Amministratori, Sindaci, e Dirigenti con Responsabilità Strategiche. A tal proposito, si rileva che, con riferimento all'esercizio 2020, non sono stati individuati ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre all'Amministratore Delegato della Società, al Dott. Luca Rizzo, nella sua qualità di *Chief Finacial Officer* del Gruppo Reno De Medici (di seguito, il "**Gruppo**"), alla Dott.ssa Marita Lovera, nella sua qualità di *Chief HR Officer* di Gruppo, ed al 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 19 marzo 2021. La prima sezione della Relazione è soggetta a deliberazione vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il giorno 29 aprile 2021 (30 aprile in eventuale seconda convocazione) per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2020.

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 7 aprile 2021.

In conformità alle disposizioni del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche (il "**Regolamento Consob Parti Correlate**") 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 prevalentemente da Amministratori indipendenti, e la sottoposizione della stessa al voto vincolante 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 IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021

1. PROCEDURE DI ADOZIONE E REALIZZAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (LA "POLITICA")

a) ORGANI COINVOLTI

La Politica in materia di remunerazione dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche (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, attuazione ed eventuale revisione 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 2020, l'Amministratore Delegato non ha individuato e proposto ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre all'Amministratore Delegato stesso, al Dott. Luca Rizzo nella sua qualità di *Chief Financial Officer* di Gruppo, alla Dott.ssa Marita Lovera nella sua qualità di *Chief HR Officer* di Gruppo ed al 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, all'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 a maggioranza indipendenti, quali individuati dal Consiglio di Amministrazione in relazione alle disposizioni dell'art. 148 del TUF e del Codice di Corporate Governance adottato dal Comitato per la Corporate Governance.

Si precisa che non sono state adottate specifiche misure volte a evitare o gestire

eventuali situazioni di conflitto d'interesse.

La composizione del Comitato Remunerazione è la seguente:

Nominativo	Carica
Giulio Antonello	Presidente Non esecutivo – Indipendente
Gloria Francesca Marino	Non esecutivo - Indipendente
Sara Rizzon	Non esecutivo

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 2022.

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 29 aprile 2020 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 all'attuazione del Piano di *Phantom Stock Grant* istituito dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2020 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.

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 2020

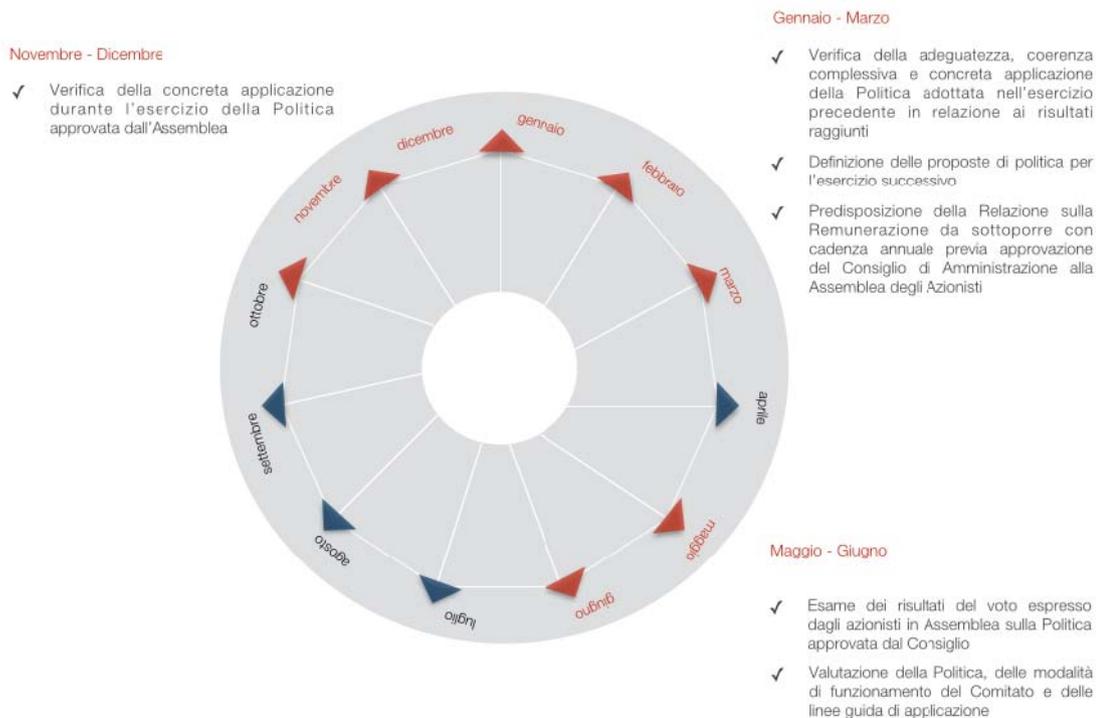
Nel corso del 2020, il Comitato Remunerazione ha tenuto 2 riunioni regolarmente verbalizzate e presiedute dal Dott. Giulio Antonello. La seconda riunione si è svolta in occasione della nuova costituzione del Comitato Remunerazione. La percentuale di partecipazione alle riunioni di ciascun membro del 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 2020;
- (ii) la definizione, per l'esercizio 2021, degli obiettivi di *performance* sottesi al Piano di *Stock Grant* riservato all'Amministratore Delegato, istituito dall'Assemblea del 29 aprile 2020 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;
- (iv) relativamente alla riunione del neocostituito Comitato Remunerazione, la definizione della proposta al Consiglio di Amministrazione in merito all'attribuzione del compenso agli Amministratori nominati per il triennio 2020/2022, la conferma del compenso ex art. 2389 del Codice Civile all'Amministratore Delegato, la definizione della proposta al Consiglio di Amministrazione relativa agli obiettivi di *performance* per l'anno 2020 in relazione al Piano di *Stock Grant* ed al Piano di *Phantom Stock Grant* 2020/2022.

Attività programmate per l'esercizio 2021

Nel corso dell'esercizio 2021, le attività del Comitato Remunerazione si svolgeranno in attuazione di un programma annuale articolato nelle fasi riassunte di seguito:



Si precisa che è altresì previsto che nel mese di luglio il Comitato Remunerazione si riunisca per un primo monitoraggio degli obiettivi di *performance* assegnati e/o per la valutazione di eventuali eventi straordinari e imprevedibili ovvero di variabili esogene che possano influire su alcuni obiettivi e che, alla luce della straordinarietà, comportino una eventuale riparametrizzazione degli obiettivi di *performance* o dei progetti strategici assegnati a inizio anno.

2. FINALITÀ DELLA POLITICA

In termini generali, la Politica è principalmente volta, anche in conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance adottato dal Comitato per la Corporate Governance, 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.

La politica di remunerazione variabile è basata sia su direttrici di natura economica e di efficientamento dei vari processi produttivi, sia su direttrici di natura strategica. Queste rispecchiano gli obiettivi di medio-lungo periodo di sviluppo aziendale, nonché la strategia di rinforzare la *leadership* nel mercato WLC e di perseguire uno sviluppo sostenibile. In particolare, la *leadership* nel mercato di produzione di cartoncino a base riciclata si raggiunge convogliando le risorse aziendali, incluse quelle manageriali, su specifici obiettivi di integrazione delle nuove acquisizioni. Quanto invece allo sviluppo sostenibile, lo stesso si persegue mediante un piano strategico di medio periodo, con obiettivi annuali, basato sul miglioramento dei principali KPI che misurano l'utilizzo delle risorse del Pianeta e sulle politiche per la gestione del personale, dei diritti dei lavoratori e del loro benessere. A tal proposito, la Società monitora il livello di soddisfazione e il coinvolgimento del personale, oltre che il benessere degli stessi (*well-being*), mediante People Survey biennali da cui scaturiscono piani di azione e di miglioramento.

Da ultimo, si precisa che il Gruppo è ben consapevole che il mondo stia attualmente vivendo una fase cruciale, caratterizzata da numerose sfide globali, e che la capacità delle aziende di rispondere a queste ultime è, al tempo stesso, segno di resilienza e lungimiranza. Proprio per questo motivo, la Società ha definito un proprio Piano di Sviluppo Sostenibile per il periodo 2020–2030 (di seguito il "**Piano di Sostenibilità**"). Il processo di definizione degli obiettivi di sostenibilità di lungo termine ha avuto come base di analisi la matrice di materialità del Gruppo, la quale è stata per la prima volta definita in sede di preparazione dell'ultimo ciclo di *reporting*, ad esito di un processo che ha determinato altresì il coinvolgimento dei maggiori *stakeholders*. Conseguentemente, l'intersezione fra tali tematiche materiali e il contesto esterno ha permesso di individuare le aree critiche su cui il Gruppo si focalizza. Il Piano di Sostenibilità – predisposto dalle funzioni interne preposte, *Head of Innovation and Sustainability* e *Sustainability and Risk Manager* – è stato revisionato e approvato dal Comitato Corporate Management in data 11 marzo 2021 e, da ultimo, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2021.

Gli obiettivi a lungo termine alla base del Piano di Sostenibilità sono ascrivibili, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, alla riduzione delle emissioni di CO₂, alla riduzione delle acque reflue, all'economia circolare e alla riduzione della quantità di rifiuti prodotti, alla sicurezza sul lavoro, al coinvolgimento formalizzato annuale del personale per valutarne la soddisfazione e le condizioni di lavoro, nonché sulla definizione e sull'implementazione dei piani di miglioramento (*well-being actions*).

Si precisa che, con riferimento all'esercizio 2021, il Piano di Sostenibilità non ha una *baseline* consistente per definire obiettivi specifici di Gruppo di breve periodo per tutte le aree di intervento identificate (consumo energia, consumo di acqua, riduzione emissioni di gas a effetto serra, economia circolare, riduzione sprechi ed efficientamento produttivo, qualificazione dei fornitori secondo parametri di sostenibilità, focalizzazione su diversità e inclusione, senso di appartenenza e identificazione degli *stakeholders*) pertanto gli obiettivi di Sostenibilità 2021 saranno unicamente legati al miglioramento degli indici di sicurezza sul lavoro e degli indici relativi al recupero dei rifiuti.

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 Corporate Governance adottato dal Comitato per la Corporate Governance:

- adeguato e coerente 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.

Sotto il profilo della durata della politica, la componente MBO (*short-term incentive*) è di durata annuale, basandosi su obiettivi verificati annualmente, mentre relativamente al Piano di Stock Grant e Phantom Stock Grant (*long-term incentive*) si tratta di diritti che maturano sulla base di obiettivi annuali che possono essere esercitati solo alla fine di un periodo triennale.

Da ultimo, si segnala che, in caso di revisione significativa della presente Politica, si procederà alla descrizione dei cambiamenti rispetto all'ultima politica di remunerazione sottoposta all'Assemblea, sottolineando come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espresse dagli azionisti nel corso dell'Assemblea e successivamente alla stessa.

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 Collegio Sindacale

Il compenso corrisposto ai componenti del Collegio Sindacale è rappresentato da una componente fissa, determinata sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Al riguardo, si precisa che l'Assemblea Ordinaria della Società, svoltasi in data 30 aprile 2018, ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo pari a Euro 70.000,00 e a ciascun Sindaco Effettivo un compenso annuo lordo pari a Euro 45.000,00.

4.3 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, comma 3, 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 nei successivi paragrafi 4.5 e 4.6.

4.4 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 2021, e ugualmente al 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 triennale (Piano di Stock Grant e Piano di Phantom Stock Grant).

La componente fissa annuale è costituita dalla Retribuzione Annua 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 nei successivi paragrafi 4.5 e 4.6.

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

I compensi variabili di breve periodo per l'esercizio 2021 sono determinati dal raggiungimento di obiettivi di *performance* nelle aree di azione finanziarie e non finanziarie.

In particolare, l'Amministratore Delegato ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche saranno valutati in relazione al miglioramento della redditività di impresa (EBITDA), all'efficienza dei processi produttivi e alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (IF OSHA). Quest'ultima è da intendersi in senso lato, includendo in particolare il benessere o cosiddetto "*well-being*" dei lavoratori. Inoltre, saranno valutati in relazione alla realizzazione dei progetti strategici che concorrono al consolidamento del *business*, alla digitalizzazione e al piano strategico di medio periodo per la sostenibilità, ivi incluse le azioni volte al miglioramento delle condizioni dei lavoratori basandosi su quanto misurato dall'azienda nel corso dell'esercizio 2020 con la People Survey.

i) 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 un riconoscimento lineare proporzionale rispetto al risultato ottenuto, prevedendo generalmente una soglia minima di accesso che può essere pari al valore di *budget* ottenuto l'anno precedente oppure 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 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 un obiettivo costante ogni anno. Gli obiettivi 2021, deliberati dal Consiglio del 19 marzo 2021 ai fini dell'incentivazione variabile di breve periodo sono riassunti nella seguente tabella:

Tipo Obiettivo	Indicatori	%
Profittabilità	EBITDA	35%
Efficienza produttiva e di processo	OEE1, Piano annuale Digitalizzazione	20%
Sostenibilità Ambientale e Capitale Umano	Piano di sostenibilità Ambientale, OSHA (IF)	25%
Sostenibilità del Business	Consolidamento ed Efficientamento Nuove Acquisizioni	20%

Per il 2021 l'efficienza produttiva e di processo sarà misurata dall'OEE1 (10%) e dal Piano annuale di Digitalizzazione (10%), mentre la sostenibilità ambientale e il capitale umano avranno rispettivamente come indicatori il Piano di Sostenibilità (10%) e l'OSHA – indice di frequenza (15%).

In considerazione di quanto espresso al paragrafo 2., il Piano di Sostenibilità per il 2021 guarderà principalmente all'Economia Circolare ed in particolare ai KPI relativi alla riduzione e al recupero dei rifiuti.

ii) 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 prevede generalmente un riconoscimento lineare proporzionale rispetto al risultato ottenuto con una soglia minima di accesso che può essere pari al valore ottenuto l'anno precedente oppure 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.

Ai fini dell'incentivazione variabile di breve periodo, gli obiettivi dell'esercizio 2021 tengono conto delle rispettive funzioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del contributo specifico al piano annuale della Società e sono riassunti nella seguente tabella:

Tipo Obiettivo	Indicatori	%
Profittabilità	EBITDA	40%
Efficienza produttiva e di processo	Piano annuale Digitalizzazione	20%
Sostenibilità e Capitale Umano	OSHA (IF)	20%
Sostenibilità del Business	Consolidamento ed Efficientamento Nuove Acquisizioni	20%

Per il 2021, in considerazione di quanto espresso al Paragrafo 2, gli obiettivi di Sostenibilità assegnati ai Dirigenti Strategici guarderanno principalmente al Capitale Umano e in particolare agli indicatori relativi agli infortuni.

4.6 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.

L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2020 ha approvato l'adozione, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, di:

- (i) un Piano di *Stock Grant* (il "**Piano di Stock Grant**"); e
- (ii) un Piano di *Phantom Stock Grant* (il "**Piano di Phantom Grant**" e, congiuntamente al Piano di Stock Grant, i "**Piani**").

Entrambi i Piani sono riservati all'Amministratore Delegato, nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e hanno una durata riferita al triennio 2020-2021-2022.

Gli obiettivi di performance che saranno valutati per entrambi i piani sono stati ricondotti, con i rispettivi Regolamenti approvati di cui sopra, al ROCE con una soglia minima di ingresso per la maturazione dei diritti pari al 60% del target, fissato ogni anno, e un *extra-target* pari al 120% corrispondente al massimo dei diritti assegnabili.

Piano di Stock Grant 2020-2021-2022

La struttura e le modalità applicative del Piano di Stock Grant, 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 di Stock Grant prevede:

- a. l'assegnazione gratuita ai beneficiari di massimi n. 2.070.000 diritti all'attribuzione, a titolo gratuito, di massime n. 2.070.000 azioni ordinarie della Società – di cui massime n. 1.800.000 azioni a favore dell'Amministratore Delegato e massime n. 270.000 azioni a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche – (i "**Diritti**") esclusivamente al termine del periodo di durata e subordinatamente:
 - (i) al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance*; e
 - (ii) per quanto attiene ai dipendenti, alla circostanza che siano in servizio e non si trovino durante il periodo di preavviso in seguito a licenziamento per giustificato motivo soggettivo o in seguito a dimissioni volontarie in assenza di giusta causa e – per quanto attiene all'Amministratore Delegato – alla circostanza che (a) che sia in carica e, con riferimento al rapporto di lavoro subordinato, (b) che non si trovi durante il periodo di preavviso in seguito a licenziamento per giustificato motivo soggettivo o in seguito a dimissioni volontarie in assenza di giusta causa (la "**Condizione di Permanenza del Piano di Stock Grant**");
- b. un periodo di durata triennale;
- c. l'attribuzione e la consegna delle azioni ordinarie della Società oggetto del Piano di Stock Grant, 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 sussistenza della Condizione di Permanenza del Piano di Stock Grant.

Le azioni saranno attribuite con le seguenti modalità:

- (i) relativamente all'esercizio 2020, potrà essere allocata una quota massima pari a un terzo delle azioni complessive oggetto del Piano di Stock Grant;
- (ii) relativamente all'esercizio 2021, potrà essere allocata una quota massima pari a un terzo delle azioni complessive oggetto del Piano di Stock Grant;
- (iii) relativamente all'esercizio 2022, potrà essere allocata una quota massima pari a un terzo delle azioni complessive oggetto del Piano di Stock Grant.

Si precisa che l'attribuzione delle azioni ai beneficiari del Piano di Stock Grant avverrà, in massime due *tranche*, al termine del triennio 2020-2021-2022, secondo le seguenti

tempistiche: (i) una prima *tranche* di azioni, da determinarsi a discrezione del Consiglio di Amministrazione, sarà attribuita nel periodo intercorrente fra la data di approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del bilancio al 31.12.2022 e il 30 giugno 2023; (ii) il residuo numero di azioni eventualmente non ancora attribuite ai beneficiari sarà attribuito nel periodo intercorrente fra il 1° luglio 2023 e il 31 dicembre 2023.

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 del parametro ROCE (c.d. *return of capital employed*).

Le azioni a servizio del Piano di Stock Grant 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.

Si segnala che, ove i beneficiari non si trovino nella Condizione di Permanenza, decadranno, in via irrevocabile e definitiva, dal diritto all'attribuzione e per l'effetto i Diritti detenuti dai beneficiari si estingueranno automaticamente e saranno privati di qualsiasi effetto, con liberazione della Società da qualsivoglia obbligo o responsabilità nei loro confronti in relazione al Piano di Stock Grant. Resta inteso che, in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro fra la Società e il beneficiario prima della data di attribuzione delle azioni, il Consiglio di Amministrazione potrà discrezionalmente valutare l'attribuzione in via anticipata al beneficiario di tutto o parte delle azioni ad esso spettanti ai sensi del Piano di Stock Grant, fermo restando che il raggiungimento degli obiettivi di *performance* dovrà avvenire in relazione a ciascun periodo di riferimento sino alla data di cessazione del rapporto lavorativo.

In deroga a quanto sopra, il beneficiario dipendente che non si trovi nella Condizione di Permanenza in seguito a licenziamento per giustificato motivo oggettivo e il beneficiario Amministratore Delegato che non si trovi nella Condizione di Permanenza in seguito a revoca della carica da parte della Società in assenza di giusta causa, avrà comunque diritto di ricevere un numero di azioni calcolato *pro rata temporis*, rispetto al periodo intercorrente tra: (i) la data della proposta di assegnazione dei Diritti (quale termine iniziale) e (ii) la data di cessazione dalla carica ovvero di cessazione del rapporto lavorativo (quale termine ultimo), fermo restando, in tal caso, che il raggiungimento degli obiettivi di *performance* dovrà avvenire in relazione a ciascun periodo di riferimento sino alla data di cessazione del rapporto lavorativo e/o della carica e che le azioni dovranno essere trasferite al beneficiario anticipatamente rispetto ai termini di attribuzione sopra descritti. I Diritti residui alla data di cessazione dalla carica, ovvero di cessazione del rapporto lavorativo dei beneficiari si intenderanno definitivamente estinti qualora il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione, non deliberi diversamente o di riassegnarli ad altro soggetto.

Nel caso in cui il beneficiario cessi il rapporto di lavoro e/o il mandato di amministratore e faccia seguito, senza soluzione di continuità, l'assunzione del beneficiario e/o il conferimento allo stesso di un mandato come amministratore in una società controllata dalla Società, o controllante della Società, a giudizio insindacabile del Consiglio di

Amministrazione, le azioni potranno essere attribuite al relativo beneficiario anticipatamente rispetto ai termini previsti dal regolamento del Piano di Stock Grant.

I principi applicabili al Piano di Stock Grant 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.

Per ogni ulteriore dettaglio in merito al Piano di Stock Grant, 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).

Piano di Phantom Stock Grant 2020-2021-2022

La struttura e le modalità applicative del Piano di Phantom Stock Grant, 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 di Stock Grant prevede:

- a. l'assegnazione gratuita ai beneficiari di massime n. 2.070.000 *phantom stock grant* (le "**Grant**") – di cui massime n. 1.800.000 Grant a favore dell'Amministratore Delegato e massime n. 270.000 Grant a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche – che conferiscono il diritto a ricevere un bonus monetario (il "**Bonus**"), esclusivamente al termine del periodo di durata e subordinatamente:
 - (i) al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance*; e
 - (ii) per quanto attiene ai dipendenti, alla circostanza che siano in servizio e non si trovino durante il periodo di preavviso in seguito a licenziamento per giustificato motivo soggettivo o in seguito a dimissioni volontarie in assenza di giusta causa e – per quanto attiene all'Amministratore Delegato – alla circostanza che (a) che sia in carica e, con riferimento al rapporto di lavoro subordinato, (b) che non si trovi durante il periodo di preavviso in seguito a licenziamento per giustificato motivo soggettivo o in seguito a dimissioni volontarie in assenza di giusta causa (la "**Condizione di Permanenza del Piano di Phantom Stock Grant**");
- b. un periodo di durata triennale;

- c. l'attribuzione a ciascun beneficiario del 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 sussistenza della Condizione di Permanenza del Piano di Phantom Stock Grant.

Il numero di Grant, anno per anno, sarà fornito in un momento successivo con idonea comunicazione, fermo restando che:

- (i) relativamente all'esercizio 2020, potrà essere allocato un ammontare massimo pari a un terzo delle Grant complessive oggetto del Piano di Phantom Stock Grant;
- (ii) relativamente all'esercizio 2021, potrà essere allocato un ammontare massimo pari a un terzo delle Grant complessive oggetto del Piano di Phantom Stock Grant;
- (iii) relativamente all'esercizio 2022, potrà essere allocato un ammontare massimo pari a un terzo delle Grant complessive oggetto del Piano di Phantom Stock Grant.

Si precisa che il termine del Piano di Phantom Stock Grant coincide con la data del 31 dicembre 2022, fermo restando che l'attribuzione ai beneficiari del bonus maturato in funzione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* avverrà al termine del triennio 2020-2021-2022 e successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del bilancio al 31 dicembre 2022, in una o più tranches nel periodo intercorrente tra la data del 15 giugno 2023 e il 31 dicembre 2023.

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 delle Grant sulla base del parametro ROCE (c.d. *return of capital employed*).

Si segnala che, ove i beneficiari non si trovino nella Condizione di Permanenza del Piano di Phantom Stock Grant, decadranno, in via irrevocabile e definitiva, dal diritto all'attribuzione del Bonus e, per l'effetto, tutte le Grant del presente Piano di Phantom Stock Grant, ivi incluse quelle dei periodi precedenti già maturate per i beneficiari si estingueranno automaticamente e saranno private di qualsiasi effetto, con liberazione della Società da qualsivoglia obbligo o responsabilità nei loro confronti in relazione al Piano di Phantom Stock Grant. Resta inteso che, in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro fra la Società e il beneficiario prima di ciascuna data di attribuzione delle Grant, il Consiglio di Amministrazione potrà discrezionalmente valutare l'attribuzione in via anticipata al beneficiario di tutto o parte del Bonus ad esso spettante ai sensi del regolamento del Piano di Phantom Stock Grant, fermo restando che il raggiungimento degli obiettivi di *performance* dovrà avvenire in relazione a ciascun periodo di riferimento sino alla data di cessazione del rapporto lavorativo.

In deroga a quanto sopra, il beneficiario dipendente che non si trovi nella Condizione di Permanenza del Piano di Phantom Stock Grant in seguito a licenziamento per giustificato motivo oggettivo e il beneficiario Amministratore Delegato che non si trovi

nella Condizione di Permanenza del Piano di Phantom Stock Grant in seguito a revoca della carica da parte della Società in assenza di giusta causa, avrà comunque diritto a ricevere un ammontare del Bonus calcolato *pro rata temporis*, rispetto al periodo intercorrente tra: (i) la data della proposta di assegnazione delle Grant (quale termine iniziale) e (ii) la data di cessazione dalla carica ovvero di cessazione del rapporto lavorativo (quale termine ultimo), fermo restando, in tal caso, che il raggiungimento degli obiettivi di *performance* dovrà avvenire in relazione a ciascun periodo di riferimento sino alla data di cessazione del rapporto lavorativo e/o della carica e che il Bonus dovrà essere erogato al beneficiario anticipatamente rispetto ai termini sopra descritti. Le Grant residue esistenti alla data di cessazione dalla carica, ovvero di cessazione del rapporto lavorativo dei beneficiari, si intenderanno definitivamente estinte qualora il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione, non deliberi di riassegnarle ad altro soggetto, fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di attribuire comunque il Bonus relativo a tali Grant residue al beneficiario che ha cessato il rapporto lavorativo e/o la carica.

Nel caso in cui il beneficiario cessi il rapporto di lavoro e/o il mandato di amministratore e faccia seguito, senza soluzione di continuità, l'assunzione del beneficiario e/o il conferimento allo stesso di un mandato come amministratore in una società controllata dalla Società, o controllante della Società, a giudizio insindacabile del Consiglio di Amministrazione, il Bonus potrà essere attribuito anticipatamente rispetto ai termini previsti dal regolamento del Piano di Phantom Stock Grant.

I principi applicabili al Piano di Phantom Stock Grant 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.

Per ogni ulteriore dettaglio in merito al Piano di Phantom Stock Grant, 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).

B) Componente variabile di medio-lungo periodo di natura monetaria

La componente variabile monetaria di medio-lungo periodo (LTI) non viene più applicata ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche a partire dall'esercizio 2020 essendo stati riconosciuti tra i beneficiari di piani basati su strumenti finanziari (cfr. paragrafo 4.6 A) che precede).

Tuttavia, potrà essere valutata in futuro, in funzione del Piano di Sviluppo Sostenibile di medio periodo e delle determinazioni degli organi della Società, l'applicazione di una componente variabile di medio-lungo periodo (LTI) mediante l'attribuzione di un Premio Speciale Monetario, che potrà essere liquidato esclusivamente al termine di un periodo pluriennale di riferimento e a fronte del conseguimento di determinati obiettivi di *performance* economico-finanziaria ovvero parametrati in relazione alla sostenibilità aziendale, sia consolidati che riferibili alle singole aree di *business* e funzioni, sia di medio che di lungo periodo.

Si precisa in ogni caso che l'insieme delle componenti variabili, annuali e di medio-lungo periodo, dovrà rappresentare una percentuale variabile generalmente non inferiore al 35% della remunerazione annua complessiva dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dell'Amministratore Delegato.

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 ad oggetto il capitale sociale, operazioni finanziarie o azionarie in grado di impattare sul valore di mercato del titolo – nonché in caso di modifiche legislative o regolamentari ovvero di eventi pandemici con impatto sull'economia globale o altri eventi eccezionali e non prevedibili 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.

A tal proposito, si segnala che sono previste riunioni infrannuali del Comitato Remunerazione finalizzate al monitoraggio degli obiettivi di *performance* e alla valutazione dei predetti eventi straordinari non prevedibili che possono influire sulla performance della Società e dei soggetti preposti alla sua direzione. Eventuali modifiche che, nelle medesime ipotesi e con le stesse finalità, dovessero rendersi necessarie relativamente agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 (i) al conseguimento di risultati di eccezionale rilevanza derivanti da operazioni straordinarie e che comportino la revisione del perimetro del Gruppo oppure (ii) a eventi eccezionali e non prevedibili che comportino livelli di *performance* straordinari, determinando un impatto significativo nella gestione d'impresa. 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.

Con riferimento all'esercizio 2021, alla data di approvazione della presente Relazione sono ancora in fase di definizione alcune operazioni straordinarie alle quali verrebbe collegato – in caso di esito positivo – un premio straordinario.

In particolare, si fa riferimento all'operazione di dismissione della società controllata RDM La Rochette SAS in favore del Gruppo Mutares la quale – come già comunicato al mercato – è stata oggetto di un contratto di opzione di vendita e che potrebbe concretizzarsi mediante sottoscrizione del relativo contratto di vendita nel primo semestre 2021. Analogamente, si fa riferimento all'operazione straordinaria relativa all'acquisizione della società Papelera del Principado S.A. ("PaprinSA"), il cui contratto preliminare è stato sottoscritto in data 30 settembre 2020 ed il cui *closing* è previsto entro la fine del primo semestre 2021.

Con riferimento alle predette operazioni, il Comitato Remunerazione ha già proposto al Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 19 marzo 2021, l'attribuzione di premi speciali da riconoscere all'Amministratore Delegato pari, rispettivamente, a Euro 25.000,00 e a Euro 50.000,00 lordi; in proposito, il riconoscimento dei predetti premi speciali sarà deliberato dal Consiglio di Amministrazione una volta che si sarà realizzato il *closing* delle predette operazioni.

Per le stesse motivazioni di cui sopra e con le medesime modalità, il Comitato Remunerazione ha altresì proposto al Consiglio di Amministrazione l'assegnazione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di premi speciali, pari a complessivi Euro 40.000,00 lordi, la cui attribuzione individuale sarà demandata all'Amministratore Delegato.

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, 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 4 – 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.

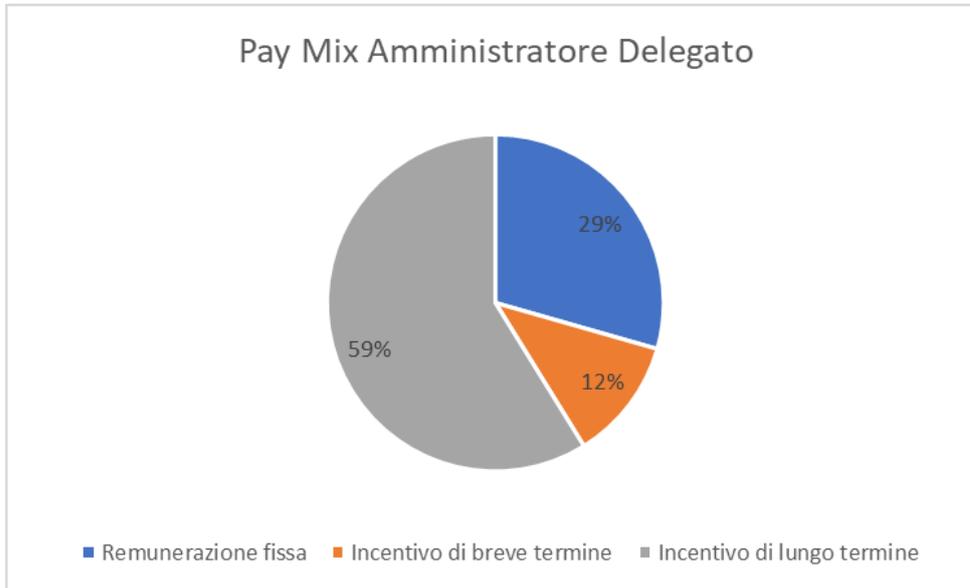
Si segnala che, relativamente all'Amministratore Delegato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e agli altri Dirigenti, sono previste forme di copertura assicurativa per i rischi di morte, invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extraprofessionale previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento, oltre al riconoscimento dell'assicurazione sanitaria integrativa. È, inoltre, possibile assegnare l'autovettura aziendale ad uso promiscuo in funzione di esigenze di servizio e/o di rappresentanza, valutandone il pacchetto retributivo complessivo, in linea con le politiche stabilite dal Gruppo per i Dirigenti.

10 PAY MIX

A) Amministratore Delegato

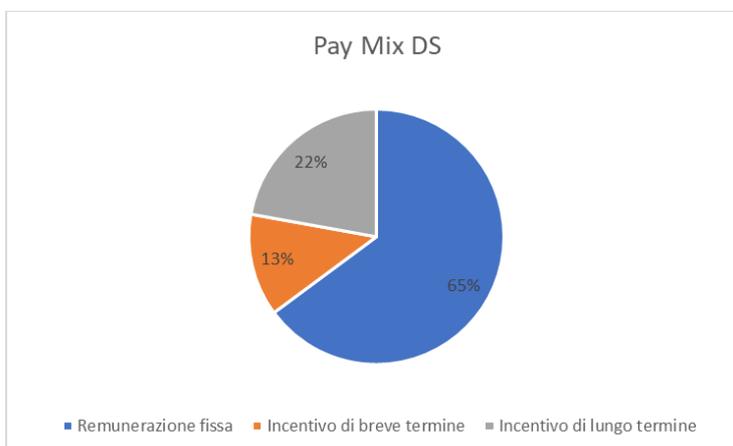
Come illustrato nella presente Sezione, il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato comprende una componente fissa, una componente variabile di breve periodo ed una componente variabile di lungo periodo, quest'ultima composta dalla quota dell'incentivo di breve periodo e dall'incentivo di lungo periodo azionario, entrambe calcolate secondo le metodologie internazionali adottate per i confronti retributivi.

Al riguardo, il *pay mix* mantiene una significativa focalizzazione sulle componenti variabili, con netta prevalenza della componente di lungo periodo, come evidenziato dal grafico riportato:



B) Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il *pay mix* medio a livello di *target* del pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche – il quale, come illustrato nella presente Sezione, comprende altresì l’applicazione di una componente variabile di breve periodo e di una componente variabile di lungo periodo azionaria, entrambe calcolate con le stesse metodologie di valorizzazione utilizzate per l’Amministratore Delegato – evidenzia il bilanciamento tra componente fissa e componenti variabili, con una prevalenza della remunerazione fissa, come evidenziato dal grafico riportato:



11 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 tenendo in considerazione le previsioni di cui all'art. 5, raccomandazione 27(f), del Codice di Corporate Governance e facendo riferimento ai criteri previsti dal CCNL Dirigenti, valutando altresì il peso della componente di remunerazione variabile collegata alle *performance* della Società.

Per l'Amministratore Delegato, in coerenza con le prassi dei mercati di riferimento, è prevista un'indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione e del rapporto dirigenziale in essere come Direttore Generale.

Tenuto conto del fatto che, per l'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale il rapporto di consigliere di amministrazione ed il rapporto di lavoro sono connessi, gli accordi prevedono che la cessazione dell'uno determini la cessazione dell'altro

In caso di risoluzione dei rapporti in essere o di mancato rinnovo alla scadenza, e al ricorrere dei presupposti indicati negli accordi, è previsto il riconoscimento di due annualità del compenso e della remunerazione fissa lorda, integrata dalla media dell'incentivo monetario annuale erogato nell'ultimo triennio, e salvo quanto risultante dall'applicazione delle disposizioni del Contratto nazionale dei Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

L'indennità non è dovuta se la risoluzione dei rapporti avviene per giusta causa.

Per quanto concerne i Piani di compensi basati su strumenti finanziari di durata pluriennale si rimanda al punto 4.6 che precede.

Da ultimo, si precisa che in caso di cessazione del rapporto di lavoro, qualunque sia la causa, la Società potrà valutare l'adozione di patti di non concorrenza, nell'interesse della Società, determinando compensi ragguagliati all'effettivo limite dell'esercizio dell'attività professionale (a titolo esemplificativo, facendo riferimento alla durata e all'ampiezza dei vincoli sull'attività di *business* e ai Paesi in cui sussiste il limite). L'adozione di tali patti è rimessa all'esclusiva discrezionalità del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione.

12 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 ma guardando esclusivamente ai dati medi di mercato per le società quotate.

13 ELEMENTI DELLA POLITICA AI QUALI È POSSIBILE DEROGARE IN PRESENZA DI

CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

Il Consiglio di Amministrazione, su suggerimento del Comitato Remunerazione, può apportare le modifiche e integrazioni della Politica necessarie a 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 periodo. Le modifiche e integrazioni della Politica potranno essere effettuate dal Consiglio di Amministrazione a fronte di eventi eccezionali e non prevedibili (quali, a titolo meramente esemplificativo, pandemie, crisi dei mercati, materie prime o energetiche, limiti derivanti da forze esterne non controllabili dalla Società o improvvise modifiche legislative e regolamentari) tali da richiedere un impegno straordinario per il perseguimento degli obiettivi operativi e strategici di medio periodo della Società nel suo complesso, nonché in caso di modifiche del perimetro societario e, in particolare, di 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.

SEZIONE II – REMUNERAZIONI E COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2020

La presente sezione della Relazione fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche riferite all’esercizio 2020. Si ricorda che, relativamente all’esercizio 2020, non sono stati individuati ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre all’Amministratore Delegato della Società, al Dott. Luca Rizzo, nella sua qualità di *Chief Financial Officer* di Gruppo, alla Dott.ssa Marita Lovera, nella sua qualità di *Chief HR Officer* di Gruppo, ed al 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 2020 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.

Si precisa che i compensi che sono stati corrisposti nell’esercizio 2020 sono in linea con le previsioni della Relazione sulla Remunerazione sottoposta, ai sensi dell’art. 123-ter, comma 6, del TUF, al voto vincolante dell’Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2020, la quale si è espressa con voto favorevole.

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 2020 sono stati erogati, in linea con le modalità procedurali definite nella Politica:

- *compensi fissi annui* spettanti *pro rata temporis* per la carica di Amministratore, inclusi gli Amministratori non esecutivi, da ultimo determinati dall’Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 29 aprile 2020 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 2022.

In particolare:

- determinazione da parte dell'Assemblea dell'importo complessivo annuo del compenso spettante agli Amministratori in Euro 170.000,00 comprensivo dell'importo di Euro 30.000,00 per la carica di Presidente, tenendo conto del numero complessivo dei componenti del Consiglio di Amministrazione, 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 2020-2022, 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 ed Euro 30.000,00 su base annua per la carica di Presidente.

- ulteriori compensi fissi annui spettanti agli Amministratori non esecutivi membri dei Comitati interni al Consiglio (Comitato Controllo e Rischi, Comitato Remunerazione, Comitato Parti Correlate 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 2020 sono determinati come segue:

- Euro 15.000,00 su base annua per il Presidente di ciascun Comitato;
- Euro 10.000,00 su base annua per ciascun Amministratore membro dei Comitati.

I compensi attribuiti agli Amministratori non esecutivi non sono legati ai risultati economici conseguiti dalla Società o di tipo consolidato, o comunque ad 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 2020, il pacchetto retributivo complessivo dell'Amministratore Delegato, Ing. Michele Bianchi, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è risultato così articolato:

a) Componente fissa dell'Amministratore Delegato

- emolumento per la carica pari ad 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 300.000,00.

b) Componente variabile annuale monetaria dell'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*) 2020 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 questi parametri era prevista una soglia di ingresso pari all'80%, con maturazione del *bonus* in modo proporzionale fino ad un massimo pari al 120%.

Altri parametri sono legati a progetti strategici per il *business* e per l'organizzazione del Gruppo, finalizzati al recupero di efficienza e alla necessaria trasformazione del Gruppo per la realizzazione della *Vision*.

La remunerazione variabile monetaria nominale per l'anno 2020 è risultata pari al 40% del compenso complessivo erogato come Direttore Generale ed Amministratore Delegato, ossia pari a Euro 180.000,00 lordi. Tale percentuale, raffrontata con il pacchetto complessivo dell'Amministratore Delegato (componente fissa, componente variabile di breve periodo e componente variabile di lungo periodo) corrisponde al 12% della remunerazione globale.

L'importo totale della remunerazione variabile annuale maturata nell'esercizio 2020, calcolata secondo i *KPI* verificati dal Controllo di Gestione e gli interventi oggettivi come risultanti da specifica comunicazione, è risultata pari ad Euro 167.321,54 lordi, pari al 92,96% del valore nominale assegnato, determinato come segue:

Obiettivi	% bonus	Obiettivo	% raggiunto	% bonus maturato
1	30%	EBITDA RDM Group	110,6%	33,2%
2	10%	Indice eff. Produttiva	97,9%	9,8%
3	10%	IF OSHA	0,0%	0,0%
4	50%	Progetti strategici di trasformazione del Gruppo	100,00%	50,00%

Gli importi maturati tengono conto del valore del *bonus* previsto al raggiungimento del *target* e, in caso di *extra-target*, del maggior importo risultante in proporzione al risultato raggiunto. Relativamente ai progetti di natura strategica di trasformazione del Gruppo – il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di riconoscere all'Amministratore Delegato il *bonus* previsto per l'anno 2020 in considerazione del raggiungimento di molti degli obiettivi previsti nel piano triennale relativo a tali progetti strategici per il 2020 ma raggiunti in via anticipata nel corso dei due anni precedenti (senza riconoscimento di *extra-target* negli anni di competenza), ed anche tenuto conto dei

benefici complessivi apportati alla Società, che sono risultati superiori a quanto originariamente preventivato.

Da ultimo, all'importo sopra precisato si aggiunge una quota residua del *bonus* 2019, pari ad Euro 8.000,00 lordi, il cui riconoscimento e pagamento era subordinato al completamento delle attività sul sito di Magenta.

c) Remunerazione variabile monetaria straordinaria per l'anno 2020

Si segnala che per l'esercizio 2020 non è prevista l'erogazione di una componente variabile monetaria straordinaria a favore dell'Amministratore Delegato.

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

La componente variabile di medio-lungo periodo è rappresentata dal Piano di Stock Grant e dal Piano di Phantom Stock Grant riservati all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come descritti nella Sezione I della presente Relazione, nonché al successivo paragrafo C.

e) Componente fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La componente fissa è costituita dalla retribuzione annua lorda pari a complessivi Euro 395.000,00,00.

f) Componente variabile annuale dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione variabile monetaria nominale per l'esercizio 2020 è pari a complessivi Euro 79.000,00 lordi. Tale importo, raffrontato con il pacchetto complessivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (comprensivo di componente fissa, componente variabile di breve periodo e componente variabile di lungo periodo) corrisponde al 12% della remunerazione globale.

Gli indicatori chiave di *performance* (KPI) per gli obiettivi annuali (MBO) relativi all'esercizio 2020 dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 Euro 57.140 lordi, pari al 72% del valore nominale assegnato, determinata come segue:

Obiettivi	% bonus	Obiettivo	% raggiunti	% media bonus maturato
1 - comune	40%	EBITDA RDM Group	110,55%	44,22%
2- comune	20%	OSHA RDM Group - 10% vs 2019 result (3,2)	100,00%	0,00%
3 -specifico	40%	Progetti strategici di trasformazione del Gruppo per specifica funzione	80,00%	50,00%

Gli importi maturati tengono conto del valore del *bonus* previsto al raggiungimento del *target* e, in caso di *extra-target*, del maggior importo risultante in proporzione al risultato raggiunto.

Si precisa che l'Amministratore Delegato, come da condivisione con il Comitato Remunerazione, valuterà l'erogazione di premi speciali individuali a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in funzione degli eventi di natura straordinaria – in particolare legati all'evento pandemico che hanno impattato significativamente nella gestione aziendale – gestiti nel corso dell'esercizio 2020, per un importo complessivo pari a Euro 37.000,00.

g) Componente variabile di medio-lungo periodo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La componente variabile di medio-lungo periodo è rappresentata:

- (i) dal Piano di Stock Grant e Piano di Phantom Stock Grant riservati all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come descritti nella Sezione I della presente Relazione, nonché al successivo paragrafo C; e
- (ii) dal Piano di *Long Term Incentive* sulla base degli obiettivi previsti per la *wave 1* (2018-2020) per i soli anni 2018 e 2019, poiché nel 2020 tale piano è stato sostituito da quanto previsto al punto i). L'importo maturato per il triennio (Wave1), sulla base dei risultati medi EBITDA e ROCE rispettivamente pari al 108% e al 114% dei valori target, è pari a complessivi Euro 94.500.

B. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

L'Assemblea Ordinaria della Società, svoltasi in data 30 aprile 2018, ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo pari a Euro 70.000,00 e a ciascun Sindaco Effettivo un compenso annuo lordo pari a Euro 45.000,00.

C. INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO

Si segnala che nel corso dell'esercizio 2020 non sono state erogate indennità relative alla cessazione di rapporti di lavoro o di cariche di Amministratore.

D. INFORMAZIONI SUL PIANO DI STOCK GRANT E SUL PIANO DI PHANTOM STOCK GRANT

Come indicato nella Sezione I della presente Relazione, l'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2020 ha approvato l'adozione, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, di un Piano di Stock Grant e di un Piano di Phantom Stock Grant, entrambi riservati all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e aventi durata riferita al triennio 2020-2021-2022.

Per le informazioni di dettaglio relative alla disciplina e alle modalità di attuazione del Piano di Stock Grant e del Piano di Phantom Stock Grant si rimanda alla citata Sezione I della presente Relazione, nonché ai rispettivi Documenti Informativi redatti in conformità all'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, disponibili sul sito: www.rdmgroup.com, sezione *Governance/Assemblea azionisti*, nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato *EmarketStorage* (www.emarketstorage.com).

Nel corso dell'esercizio 2020, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di *performance* configuranti le condizioni per la maturazione dei diritti previsti dal Piano Stock Grant e dal Piano Phantom Stock Grant ai beneficiari e riferibili all'anno 2020.

Per entrambi i piani l'obiettivo assegnato, ROCE, è stato raggiunto con performance in extra-target.

In data 19 marzo 2021 il Consiglio di Amministrazione ha accertato, con il supporto del Comitato Remunerazione, il conseguimento degli obiettivi di *performance* come sopra determinati. Conseguentemente:

- con riferimento al Piano di Stock Grant, è stata accertata la maturazione del diritto all'attribuzione di n. 600.000 azioni in favore dell'Amministratore Delegato e n. 90.000 azioni in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per un totale di n. 690.000 azioni.

Tali diritti saranno integralmente esercitabili solo al termine del triennio di riferimento, con le modalità previste dal relativo regolamento del piano;

- con riferimento al Piano di Phantom Stock Grant, è stata accertata la maturazione di n. 600.000 *grant* in favore dell'Amministratore Delegato e n. 90.000 *grant* in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per un totale di n. 690.000 *grant*.

Tali *grant* costituiranno la base di calcolo del *bonus* ad essi associato, il quale, sulla base delle previsioni di cui al relativo regolamento del piano, sarà calcolato come segue: "Bonus = Grant effettivamente maturate * valore corrente azione".

L'attribuzione ai beneficiari del *bonus* maturato in funzione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* avverrà solo al termine del triennio di riferimento e successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del bilancio al 31 dicembre 2022, in una o più *tranche* nel periodo intercorrente tra la data del 15 giugno 2023 e il 31 dicembre 2023

Si segnala che, qualora le azioni di cui al Piano di Stock Grant o il *bonus* di cui al Piano di Phantom Stock Grant siano stati attribuiti sulla base di dati che, in seguito, risultino manifestamente errati a causa di comportamenti illeciti, dolosi e/o di colpa grave da parte di uno dei beneficiari, il Consiglio di Amministrazione della Società avrà il potere di chiedere a detto beneficiario la restituzione di quanto attribuito (*claw-back*).

E. 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 di breve periodo 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.

Qualora si verificasse l'adozione di un meccanismo di *claw-back*, la restituzione avverrà mediante trattenuta sulla remunerazione fissa degli importi sino a compensazione degli importi non dovuti, nel rispetto della normativa vigente inerente alle trattenute (o cessioni di quinto) da applicarsi ai dirigenti.

F. INFORMAZIONI DI CONFRONTO DELLA REMUNERAZIONE NEL BIENNIO 2019/2020

Le revisioni dei compensi apportate nel corso dell'esercizio 2020 per i componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono articolate secondo principi e modalità differenti in relazione: (i) a parametri di mercato, (ii) alle responsabilità attribuite e, in particolare, (iii) a parametri di redditività dell'impresa.

(i) *Amministratori non esecutivi*

I compensi degli Amministratori non esecutivi sono stati determinati dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2020 in sede di nomina del Consiglio di Amministrazione, con durata in carica stabilita per 3 esercizi e, precisamente, fino all'approvazione del Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022.

(ii) *Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche*

Il totale della remunerazione del breve periodo (fissa e variabile) è stato rivalutato nel biennio 2019 e 2020 per Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche per adeguamenti alle medie di mercato.

In particolare, nell'esercizio 2019 la remunerazione dell'Amministratore Delegato è stata incrementata del 4,4%, mentre la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità

Strategiche è stata incrementata dell'8,3%.

Per quanto riguarda l'esercizio 2020, la remunerazione dell'Amministratore Delegato è stata incrementata del 5,9%, mentre la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata incrementata dell'1,3%.

Si segnala che la remunerazione complessiva della generalità dei dipendenti ha registrato un incremento pari all'1,8% nell'esercizio 2020 rispetto all'esercizio 2019, mentre la remunerazione complessiva dell'esercizio 2019 è aumentata dell'1% rispetto all'esercizio 2018. I dati a riferimento sono comprensivi di tutti gli elementi fissi e i premi variabili.

(iii) Parametri di redditività della Società

Nel corso del biennio 2019 e 2020 la Società ha registrato un buon miglioramento degli indici di redditività di impresa.

L'EBITDA dell'esercizio 2019 è cresciuto del 18,8% rispetto all'EBITDA dell'esercizio 2018; l'EBITDA dell'esercizio 2020 è cresciuto del 15,8% rispetto all'anno precedente.

Il risultato netto consolidato del Gruppo RDM nel 2020 è cresciuto del 115% rispetto all'esercizio 2019 e del 18% rispetto all'esercizio 2018.

Nella colonna (3), sezione **"Bonus e altri incentivi"**, sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. L'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del bonus eventualmente soggetta a differimento. In nessun caso sono inclusi i valori delle stock-option assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 2B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna (3), sezione **"Partecipazione agli utili"**, l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna (4) **"Benefici non monetari"** è indicato il valore dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Nella colonna (5) **"Altri compensi"** sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna (6) **"Totale"** sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella colonna (7) **"Fair value dei compensi equity"** è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali¹. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

Nella colonna (8) **"Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro"** sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e per impegni di non concorrenza. L'importo dei compensi per impegni di non concorrenza è indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

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

La presente tabella si riferisce:

- al Piano di *Stock Grant* per il triennio 2020/2022 riservato all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti Strategici istituito dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2020. Come descritto nella presente Relazione, il Piano prevede l'assegnazione al beneficiario di diritti all'attribuzione, a titolo gratuito, di fino a massime n. 2.070.000 azioni ordinarie della Società esclusivamente al termine del periodo di *vesting* triennale e subordinatamente al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance*.
- al Piano di *Phantom Stock Grant* per il triennio 2020/2022 riservato all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti Strategici istituito dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2020. Come descritto nella presente Relazione, il Piano prevede l'assegnazione al beneficiario di diritti all'attribuzione, a titolo gratuito, di fino a massime n. 2.070.000 diritti che conferiscono il diritto a ricevere un bonus monetario al termine del periodo di *vesting* triennale e subordinatamente al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance*.

A	B	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 attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(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	CEO												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant (29 aprile 2020)			600000	0,90 €	1 gennaio- 31 dicembre 2020	12/05/2020	0,64 €				540.000,00 €
		Piano Phantom Stock Grant (29 aprile 2020)			600000	0,90 €	1 gennaio- 31 dicembre 2020	12/05/2020	0,64 €				540.000,00 €
		Piano C (data relativa delibera)											
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
	DS												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant (29 aprile 2020)			90000	0,90 €	1 gennaio- 31 dicembre 2020	12/05/2020	0,64 €				81.000,00 €
		Piano Phantom Stock Grant (29 aprile 2020)			90000	0,90 €	1 gennaio- 31 dicembre 2020	12/05/2020	0,64 €				81.000,00 €
		Piano C (data relativa delibera)											
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
(III) Totale													

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 negli esercizi precedenti e non *vested* nel corso dell'esercizio, con indicazione del periodo di *vesting*;
- gli strumenti finanziari assegnati nel corso dell'anno, con indicazione del *fair value* alla data di assegnazione, 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.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche²

A	B	-1	-2			-3			-4
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Direttore Generale			167.321,54 €				8.000,00 €		
Dirigenti Strategici			57.139,60 €						37.000,00 €
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Long Term Incentive (31.07.18)						94.500,00 €		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			224.461,14 €				102.500,00 €		37.000,00 €

Il totale (III) è indicato con riferimento a tutte le colonne con l'eccezione della colonna (2C).

Nella "Colonna 2A" è indicato il bonus di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. *upfront*).

Nella "Colonna 2B" è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. bonus differito).

Nella "Colonna 3A" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

Nella "Colonna 3B" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio ed erogati nel corso dell'esercizio o erogabili.

Nella "Colonna 3C" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti.

La somma degli importi indicati nelle colonne 3A, 3B e 3C corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne 2B e 3C dell'esercizio precedente.

Nella colonna "Altri Bonus" sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

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

- bonus complessivi dell'anno, suddivisi in erogati e differiti, con indicazione del periodo medio di differimento di questi ultimi;
- bonus complessivi di anni precedenti, suddivisi in non più erogabili, erogati e ancora differiti;
- altri bonus complessivi

² Si precisa che la Tabella riguarda tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine.

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 2020

Nome e Cognome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2019	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2020	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2020	Numero azioni possedute al 31/12/2020
Amministratori						
Eric Laflamme		Reno De Medici S.p.A.	0	0	0	0
Michele Bianchi (*)			0	2.262.857	(1.000.000)	1.262.857
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	2.262.857	(1.000.000)	1.412.857

(*) Con riferimento al Piano di Stock Grant per il triennio 2017/2018/2019 deliberato dall'Assemblea del 28 aprile 2017 (di seguito il "Piano"), il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16 marzo 2020 ha riconosciuto il raggiungimento degli obiettivi dei tre esercizi relativi al Piano e, conseguentemente, ha autorizzato l'assegnazione gratuita all'Amministratore Delegato, Ingegnere Michele Bianchi, di numero 2.262.57 azioni ordinarie di Reno De Medici S.p.A.

* * * *

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, in senso favorevole o contrario, con delibera vincolante, la prima sezione della Relazione sulla Remunerazione e a deliberare, in senso favorevole o contrario, sulla seconda 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, in senso favorevole, 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 politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, ai componenti dell'organo di amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti

- dell'organo di controllo, e alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19 marzo 2021;*
- *di approvare in senso favorevole sulla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio 2020, 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