



RECORDATI S.p.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi degli artt.123 *ter* TUF e 84 quater Regolamento Emittenti
Consob

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
in data 8 marzo 2016

Sito Web: www.recordati.it

INDICE

Introduzione	3
Sezione I – Politica di Remunerazione 2016	5
<i>Procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione: organi e i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, nonché gli organi o i soggetti responsabili della sua corretta attuazione</i>	6
<i>Il Comitato per la Remunerazione</i>	6
<i>Finalità</i>	8
<i>Principi e criteri</i>	8
<i>Componenti della remunerazione</i>	9
<i>Benefici non monetari</i>	13
<i>Indennità di fine rapporto</i>	13
<i>Ulteriori coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche</i>	13
Sezione II – Informazioni sui compensi 2015	14
Parte 1	15
1. <i>Descrizione dei compensi</i>	15
2. <i>Informazioni sulle conseguenze della cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione e sull'esistenza di accordi particolari con amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche</i>	18
3. <i>Sintesi delle attività del Comitato per la Remunerazione nel 2015</i>	20
Parte 2 – Tabelle	22
Tabella 1: <i>Compensi corrisposti agli Amministratori, Sindaci, Direttori Generali e altri Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	22
Tabella 2: <i>Stock Options assegnate agli Amministratori, Direttori Generali e altri Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	26
Tabella 3B: <i>Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori, Direttori Generali e altri Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	28
Tabella 4: <i>Partecipazioni di Amministratori, Sindaci, Direttori Generali e altri Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	30

Introduzione

La presente relazione sulla remunerazione (di seguito la “Relazione”) è stata predisposta da Recordati S.p.A. (di seguito “Recordati” o la “Società”) in conformità a quanto previsto dall’art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (di seguito “Testo Unico della Finanza” o “TUF”), dall’art. 84-quater del Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999, come successivamente modificato (di seguito “Regolamento Emittenti”), nonché, in via di autoregolamentazione, ai sensi dell’art. 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate (di seguito il “Codice di Autodisciplina”), cui Recordati aderisce per la maggior parte delle sue previsioni.

La Relazione si compone, secondo quanto richiesto dall’art. 123-ter del TUF, di due sezioni.

Nella sezione I è illustrata la politica in materia di remunerazione adottata dalla Società per l’esercizio 2016 (di seguito la “Politica di Remunerazione”), con riferimento ai seguenti soggetti:

- i) Membri del Consiglio di Amministrazione della Società, distinguendo tra amministratori esecutivi e non esecutivi.
- ii) Direttori generali della Società.
- iii) Altri dirigenti con responsabilità strategica di Recordati o delle società da esse controllate. Si rammenta che la Procedura per la Disciplina delle Operazioni con Parti Correlate, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Recordati in data 24 novembre 2010 (e ulteriormente confermata in data 11 febbraio 2014), in conformità a quanto richiesto dal Regolamento Consob in materia di parti correlate approvato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e s.m.i. (di seguito la “Procedura Operazioni Parti Correlate”) definisce come tali quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa, i componenti effettivi del Collegio Sindacale, i Direttori Generali, il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (il “Dirigente Preposto”), nonché tutti gli ulteriori soggetti di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell’Amministratore Delegato della Società. Sono tuttavia esclusi, ai fini della presente Politica di Remunerazione, i membri del Collegio Sindacale.

Nella sezione I della Relazione sono altresì illustrate le procedure utilizzate per la predisposizione e l’adozione della Politica di Remunerazione, nonché gli organi e i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica.

La Politica di Remunerazione per il 2016 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 8 marzo 2016, su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi in pari data, che ha esaminato il tema anche nelle precedenti sedute del Comitato stesso. Essa potrà essere aggiornata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, che ha la competenza di valutarne periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione. La sezione I viene quindi sottoposta al voto non vincolante dell’Assemblea convocata per approvare il bilancio relativo all’esercizio 2015.

Nella sezione II della Relazione viene fornita una rappresentazione, con riferimento all'esercizio 2015, di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei soggetti sopra indicati nei punti da i) a iii) inclusi i membri del Collegio Sindacale, nonché l'illustrazione analitica, in apposita tabella, dei compensi corrisposti a tali soggetti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società o da società da essa controllate nell'esercizio 2015, oltre a compensi non ancora corrisposti alla data di approvazione della Relazione, ma di competenza dell'esercizio 2015. Sono inoltre riportati in un'altra tabella, ex art. 84bis comma 5 Regolamento Emittenti, i dati relativi alle stock option assegnate ai predetti soggetti in attuazione dei vigenti Piani di Stock Options. Infine, un'ulteriore tabella riporta, ex art. 84-quater comma 4 del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute nella Società o in società da essa controllate dai predetti soggetti (e da soggetti ad essi legati).

Si evidenzia, infine, che la Politica sulla Remunerazione è redatta anche ai sensi e per gli effetti di cui alla Procedura Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società.

SEZIONE I

POLITICA DI REMUNERAZIONE 2016

SEZIONE 1

Politica di Remunerazione 2016

Procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione: organi e i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, nonché gli organi o i soggetti responsabili della sua corretta attuazione

La Politica di Remunerazione è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato per la Remunerazione, di cui sono meglio descritte composizione, competenze e modalità di funzionamento nel paragrafo successivo.

La Politica di Remunerazione, dopo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione, viene sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea che approva il bilancio di esercizio.

Il Comitato per la Remunerazione, nella formulazione della proposta in merito alla Politica di Remunerazione da sottoporre al Consiglio, è stato supportato dalla Direzione Risorse Umane di Gruppo.

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione non vi è stato uno specifico intervento di esperti indipendenti, ma nella definizione della medesima si è tenuto conto delle politiche retributive adottate dalle altre aziende di settore, così come costantemente monitorato da indagini retributive di benchmarking e rapporti annuali sulla executive compensation e corporate governance elaborati da primarie società di consulenza. La Politica di Remunerazione potrà essere, se necessario o opportuno, aggiornata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, competente a valutare periodicamente, secondo quanto infra meglio descritto, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della medesima.

Il Consiglio di Amministrazione si attiene alla Politica di Remunerazione, che tiene conto di quelle che sono le condizioni e le prassi di mercato per posizioni analoghe, nel definire la remunerazione del Presidente ed Amministratore Delegato, ivi compresa la remunerazione percepita come Direttore Generale, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e degli amministratori non esecutivi.

Il Presidente ed Amministratore Delegato fa riferimento alla Politica di Remunerazione nella definizione della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, compresi quelli che rivestono anche la carica di amministratore esecutivo.

Ferme restando le competenze del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione è competente: (i) a deliberare i compensi degli amministratori investiti di particolari cariche ex articolo 2389, comma 3, codice civile; (ii) per la ripartizione del compenso complessivo stabilito per gli amministratori dall'Assemblea, ove non vi abbia provveduto la stessa; (iii) a esaminare i piani di stock options da proporre all'approvazione dell'Assemblea, nonché a deliberare in merito all'assegnazione di opzioni in attuazione di tali piani.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione, supportato dal Comitato per la Remunerazione, controlla la corretta attuazione della politica della remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione

Come sopra indicato, una proposta al Consiglio di Amministrazione in merito alla Politica di Remunerazione è stata elaborata dal Comitato per la Remunerazione.

La Società ha istituito il Comitato per la Remunerazione nel 2001, in adesione alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina. Inoltre, in occasione dell'approvazione della Procedura Operazioni Parti Correlate, al Comitato per la Remunerazione è stata attribuita dal Consiglio la competenza per la formulazione di un parere (non vincolante o vincolante, a seconda dei casi) in materia di operazioni con parti correlate relative alle remunerazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche, salvo quanto previsto dall'art. 2.01 f) della predetta Procedura.

Il Comitato attualmente in carica è stato nominato dal Consiglio in data 17 aprile 2014, ed è composto dal Dr. Mario Garraffo, Presidente, Dr.ssa Rosalba Casiraghi e Avv. Michaela Castelli, tutti amministratori non esecutivi e indipendenti. Il Presidente, Dr. Mario Garraffo, e la Dr.ssa Rosalba Casiraghi hanno specifiche competenze in materia finanziaria.

Le funzioni attualmente attribuite al Comitato sono le seguenti:

- formulare al Consiglio proposte in merito alla politica per la remunerazione degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e, ove opportuno, degli altri alti dirigenti del Gruppo Recordati;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche (nonché, ove opportuno, degli altri alti dirigenti del Gruppo Recordati), avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- esercitare le funzioni ad esso attribuite dal Consiglio di Amministrazione in relazione all'amministrazione di piani di attribuzioni a dipendenti e/o amministratori della Società e di società controllate di azioni della Società medesima o opzioni su queste ultime ("Stock Options"), ferma restando la generale competenza e supervisione del Consiglio anche in tale materia;
- esprimere un parere, rispettivamente vincolante o non vincolante, in merito alle operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza ed alle operazioni con parti correlate di minore rilevanza, riguardanti le remunerazioni, in conformità a quanto previsto dalla Procedura Operazioni Parti Correlate.

Lo svolgimento delle riunioni del Comitato per la Remunerazione è regolato dalle seguenti norme organizzative (contenute nel Regolamento del Comitato approvato dal Consiglio di Amministrazione):

1. le riunioni del Comitato si svolgono sotto la guida del Presidente dello stesso o, in caso di sua assenza o impedimento, del componente del Comitato con maggiore anzianità di appartenenza al Consiglio di Amministrazione, o in caso di egualanza, con maggiore anzianità anagrafica;
2. delle riunioni del Comitato viene redatto verbale a cura del Presidente della riunione, che nominerà di volta in volta un segretario, in persona anche estranea al Comitato, chiamato a svolgere la suddetta verbalizzazione;
3. il Comitato si riunisce, previa convocazione scritta da parte del Presidente dello stesso (o in caso di sua assenza o impedimento del componente del Comitato con maggiore

anzianità di appartenenza al Consiglio di Amministrazione, o in caso di egualianza, con maggiore anzianità anagrafica) indicante luogo, giorno, ora ed ordine del giorno della riunione da effettuarsi almeno due giorni prima della data fissata per la riunione, presso la sede sociale o altrove in Italia, secondo l'indicazione contenuta nella convocazione;

4. è ammessa la partecipazione alle riunioni del Comitato anche a distanza mediante collegamento audiovisivo, teleconferenza o telefono, in modo comunque che sia assicurata la individuazione di tutti i partecipanti e la loro possibilità di esprimersi verbalmente, nonché la contestualità dell'esame degli argomenti all'ordine del giorno e la documentazione ad essi relativa e la deliberazione sugli stessi. In tal caso la riunione si considererà tenuta nel luogo in cui si trova il presidente ed il segretario della stessa;
5. il Comitato si costituisce e delibera con, rispettivamente, la presenza ed il voto favorevole, della maggioranza dei membri in carica;
6. ai lavori del Comitato per la Remunerazione partecipa in qualità di invitato permanente il Presidente del Collegio Sindacale o, nel caso di sua assenza o impedimento altro sindaco da lui designato; possono comunque partecipare anche gli altri sindaci;
7. ai lavori del Comitato possono essere di volta in volta invitati a partecipare, su invito del Comitato e con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno, anche l'Amministratore Delegato e altre funzioni aziendali la cui partecipazione al Comitato è necessaria od opportuna in relazione allo svolgimento dei compiti del Comitato.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato per la Remunerazione ha la facoltà di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. E' facoltà del Comitato chiedere che gli vengano messe a disposizione risorse finanziarie adeguate per l'adempimento dei propri compiti.

Finalità

Le finalità perseguitate con la Politica di Remunerazione sono quelle di rispondere all'obiettivo di stabilire una remunerazione che risponda ai requisiti di:

- risultare sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare manager dotati delle qualità professionali richieste per gestire con successo la complessità organizzativa e gestionale della Società e del Gruppo;
- allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio lungo periodo;
- lasciare una parte significativa della remunerazione complessiva legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, sia qualitativi che quantitativi, preventivamente determinati e in coerenza con le linee di sviluppo della Società e del Gruppo.

Principi e criteri

I principi ed i criteri alla base della Politica di Remunerazione sono i seguenti:

- bilanciare in maniera adeguata la componente fissa e la componente variabile della remunerazione in funzione degli obiettivi strategici della Società e del Gruppo;

- prevedere una componente fissa della retribuzione globale sufficiente e adeguata a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
- prevedere limiti massimi per le componenti variabili, legandoli a obiettivi di performance, qualitativi e quantitativi, predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte sia di breve che di medio lungo periodo;
- favorire la fidelizzazione e la tutela delle risorse chiave del Gruppo incentivandone la permanenza all'interno dello stesso.

Componenti della remunerazione

Per quanto riguarda i componenti del Consiglio di Amministrazione, si segnala che il compenso complessivo stabilito per gli amministratori dall'Assemblea è ripartito tra gli stessi da parte del Consiglio di Amministrazione secondo il seguente criterio: a tutti gli amministratori è corrisposto un emolumento base, maggiorato per gli amministratori non esecutivi in relazione alla partecipazione a ciascun Comitato, con una ulteriore maggiorazione per gli amministratori non esecutivi che ricoprono la carica di Presidente dei predetti Comitati.

Gli amministratori non esecutivi non ricevono altri compensi, oltre a quelli sopra descritti, essi non sono quindi destinatari dei vigenti Piani di Stock Options.

Il Presidente ed Amministratore Delegato ed il Vice-Presidente, in aggiunta all'emolumento base attribuito a ciascun amministratore, percepiscono un ulteriore emolumento determinato dal Consiglio ex art. 2389 comma 3 cod. civ.

Gli amministratori esecutivi della Società (Ing. Giovanni Recordati, Dr. Alberto Recordati, Dr. Andrea Recordati e Dr. Fritz Squindo) sono anche dipendenti della Società; pertanto, nell'ambito di tale rapporto di lavoro dipendente, ricevono, come gli altri dirigenti con responsabilità strategica, una retribuzione complessiva che si articola in una retribuzione fissa e, se ne ricorrono i presupposti, una retribuzione variabile di breve periodo, basata su un sistema M.B.O. (Management by Objectives), nonché una retribuzione variabile di medio-lungo periodo, basata su piani di stock options.

Nell'ambito del processo di assunzione di dirigenti con responsabilità strategica, allo scopo di attrarre risorse particolarmente qualificate, è prevista la possibilità di corrispondere a tali soggetti dei bonus d'ingresso.

Di seguito si forniscono maggiori dettagli in merito alle componenti della retribuzione complessiva dei dirigenti con responsabilità strategica (ivi inclusi i quattro amministratori esecutivi).

• La retribuzione fissa

La componente fissa della remunerazione, la Retribuzione Annuia Lorda, cioè la retribuzione annua garantita contrattualmente, è per tutte le posizioni apicali monitorata dalle indagini retributive di settore e il suo valore si posiziona, per rispondere a criteri di retention e remunerazione adeguata, ad un livello competitivo rispetto al mercato.

Il peso della componente fissa della remunerazione nell'ambito della retribuzione complessiva varia da esercizio ad esercizio in funzione delle variazioni delle altre componenti

della remunerazione: l'ammontare della retribuzione variabile di breve periodo, legata al sistema MBO, varia di esercizio in esercizio a seconda della misura in cui l'obiettivo aziendale e gli obiettivi individuali vengono conseguiti, come *infra* meglio descritto; l'entità della retribuzione variabile di medio-lungo periodo, derivante dai Piani di Stock Options, è legata all'andamento del prezzo delle azioni della Società.

- **La retribuzione variabile di breve periodo (Sistema M.B.O.)**

La componente variabile del pacchetto retributivo per i dirigenti con responsabilità strategica (inclusi gli amministratori esecutivi) è legata all'inserimento delle posizioni in questione in un Sistema di Incentivazione per Obiettivi (o M.B.O., Management By Objectives).

In base a detto sistema è prevista la corresponsione di un bonus al raggiungimento dei risultati annuali definiti con la Società e misurati secondo parametri e pesi gestionali prestabiliti. Individualmente, il bonus è erogabile in quote proporzionate al raggiungimento dei risultati dell'esercizio di riferimento ed il tetto massimo dello stesso è pari al 30% della Retribuzione Annua Lorda (R.A.L.), fatto salvo quanto *infra* previsto per il Presidente ed Amministratore Delegato.

Il Sistema M.B.O. prevede l'assegnazione a ciascun titolare di tre obiettivi individuali, ad ognuno dei quali è associato un indicatore di misura: tale indicatore rappresenta il parametro di riferimento che, se raggiunto, determina la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo cui è correlato.

Un obiettivo (Margine Operativo Gestionale di Gruppo di budget) è comune a tutti i dirigenti con responsabilità strategica, per i quali vige il principio di autofinanziamento del Sistema M.B.O.. Secondo tale principio, per questi soggetti non vengono previsti costi a budget in relazione alla componente variabile della retribuzione, che quindi viene corrisposta solo se l'obiettivo di Margine Operativo Gestionale di Gruppo è superato, a consuntivo, almeno per un importo pari alla quota di retribuzione variabile da erogare agli interessati.

L'indicatore di misura è costituito da una scala progressiva il cui estremo inferiore è il valore corrispondente ad una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo del 100% ed il cui estremo superiore è il valore corrispondente ad una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo del 110%, tetto massimo per il singolo obiettivo.

A ciascuna percentuale di raggiungimento dell'obiettivo compresa tra il 100% ed il 110% viene associato un valore dell'indicatore di misura, secondo una scala di progressione predefinita.

A seconda dell'obiettivo, sono possibili diverse scale di progressione dell'indicatore di misura; infine, per obiettivi qualitativi (non legati ad indicatori di misura quantitativi, quali progetti di particolare rilievo aziendale) l'indicatore di misura è di tipo descrittivo.

A ciascun obiettivo viene, inoltre, assegnato un peso percentuale (o coefficiente di ponderazione, che rappresenta l'incidenza del singolo obiettivo sul totale di 100%).

La media ponderata (secondo i pesi percentuali assegnati) delle percentuali di raggiungimento dei tre obiettivi assegnati determina la percentuale di raggiungimento M.B.O. dell'interessato.

La soglia di accesso al bonus è costituita dal superamento della media ponderata del 100% (ad una media ponderata inferiore o uguale al 100% non corrisponde alcun bonus),

mentre alla media ponderata massima (110%) corrisponde il tetto massimo del bonus, pari al 30% della R.A.L..

E' di tutta evidenza, per quanto sopra, che attraverso l'inserimento tra gli obiettivi individuali di ciascun interessato di un importante obiettivo di Gruppo quale il margine operativo gestionale, il sistema M.B.O. di Recordati è un sistema che tende non tanto a premiare la performance individuale in sé, ma la performance individuale in un contesto di risultati gestionali tale da consentire l'erogazione di premi, in linea pertanto con il principio dell'allineamento degli interessi di management e azionisti e in un'ottica di perseguimento degli interessi a lungo termine della Società.

Per la sola posizione di Presidente ed Amministratore Delegato, in virtù della sua specificità e peculiarità, il tetto massimo del bonus è pari al 40% della R.A.L.. A tale posizione vengono, inoltre, assegnati due obiettivi "integrativi", a fronte dei quali è prevista l'erogazione di un bonus supplementare di importo fisso predefinito: si tratta di obiettivi di tipo "on/off" legati alla conclusione di progetti di rilievo assoluto nell'ambito dello sviluppo del Gruppo (quali la realizzazione di un'acquisizione o l'ottenimento di una licenza di prodotto).

Il diritto all'erogazione del bonus matura con l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato da cui risulta il conseguimento dell'obiettivo di Margine Operativo Gestionale di Gruppo fissato in sede di determinazione dell'obiettivo. Il pagamento del bonus avviene nel corso dell'esercizio in cui viene approvato il predetto bilancio consolidato. Non si ravvisa, allo stato attuale, l'esigenza di differire la corresponsione di tale bonus rispetto al termine di maturazione del diritto a percepirllo, sia per il suo ammontare, percentualmente piuttosto contenuto rispetto alla retribuzione fissa, sia perché esso si inserisce in un sistema già significativamente sfidante (si veda quanto detto sopra in tema di autofinanziamento dell'MBO) e che, in un'ottica di continuità, privilegia, per ogni esercizio, la fissazione degli stessi obiettivi; inoltre, il principale obiettivo dei dirigenti con responsabilità strategica, il Margine Operativo Gestionale di Gruppo di budget, è un target che tutti i soggetti sopraindicati concorrono a conseguire, senza che il singolo soggetto possa influire in modo esclusivo su tale conseguimento. Infine, si segnala che il differimento di una parte della remunerazione variabile è comunque assicurato dal sistema di incentivazione a medio-lungo termine basato sull'attribuzione di stock option, di cui *infra*.

Allo stato attuale, non si ravvisa nemmeno l'opportunità di prevedere nelle intese contrattuali con gli amministratori esecutivi, o investiti di particolari cariche, e con i dirigenti con responsabilità strategiche, criteri per determinare le condizioni per la restituzione del bonus, qualora risulti che esso è stato determinato sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. clausole di *claw-back*).

Ciò in quanto, in assenza di differimento della corresponsione della remunerazione variabile, differimento che non si ritiene di prevedere per le ragioni sopra indicate, l'introduzione di clausole di claw-back nei contratti di lavoro dei top managers in questione, oltre a porre una serie di problemi interpretativi ed applicativi, non offrirebbe uno strumento per il recupero delle somme in questione più efficace rispetto ai rimedi messi a disposizione dall'ordinamento vigente in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave.

Gli obiettivi assegnati al responsabile della funzione di internal audit e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari sono coerenti con i compiti ad essi assegnati.

- **La retribuzione variabile di medio-lungo periodo**

Il sistema di incentivazione a medio-lungo termine adottato dalla Società è basato sull'attribuzione di stock option. I Piani di Stock Options adottati dalla Società sono disponibili nella sezione del sito internet della Società, alla pagina: http://www.recordati.it/it/corporate_governance/remunerazioni/piani_di_stock_options

Come tipico di questa tipologia di strumenti di incentivazione, è prevista l'assegnazione ai beneficiari del diritto a acquistare un certo numero di azioni della Società ad un prezzo predeterminato (strike price o prezzo di esercizio), una volta decorso un certo periodo di tempo (*vesting period*), realizzata la condizione del conseguimento dell'obiettivo di performance *infra* indicato, diritto da esercitarsi entro un certo termine di scadenza (la fine dell'ottavo esercizio successivo a quello di attribuzione delle opzioni).

Il numero di opzioni assegnate a ciascun beneficiario è correlato alla importanza del ruolo organizzativo ricoperto dalle varie figure apicali.

L'assegnazione di opzioni in base ai vigenti piani di Stock Option ha generalmente una cadenza biennale e, in base ai Piani, il prezzo di esercizio viene stabilito con il meccanismo del fair market value (la media aritmetica dei prezzi delle azioni della Società rilevati sul mercato nel periodo compreso tra la data di attribuzione delle opzioni e lo stesso giorno del mese solare precedente); le opzioni complessivamente attribuite a ciascun beneficiario sono suddivise in quattro tranches uguali, con quattro diversi vesting period successivi: la prima tranche, in particolare, diviene esercitabile (in presenza delle altre condizioni previste nei Piani), nel secondo esercizio successivo a quello in cui sono state attribuite le opzioni; la seconda, terza e quarta tranche divengono esercitabili rispettivamente nel terzo, quarto e quinto esercizio successivo a quello in cui sono state attribuite le opzioni.

Si ritiene che il sopradescritto vesting period "frazionario" limiti fortemente la possibilità che i beneficiari dei Piani di Stock Options assumano comportamenti che privilegino, nel breve termine, l'incremento del valore di mercato delle azioni, a discapito della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Condizione indispensabile per l'esercizio di ciascuna delle tranches di opzioni attribuite è il raggiungimento di un obiettivo di performance, che fa riferimento al parametro dell'utile netto consolidato di budget.

L'esistenza di una clausola di performance nei Piani di Stock Options è anch'essa in linea con il principio della coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi della Società e dei suoi azionisti cui si devono allineare gli interessi del management. I vigenti Piani di Stock Options non prevedono in capo ai beneficiari l'obbligo di mantenere in portafoglio parte delle azioni acquistate a seguito di esercizio di stock option; ciò in quanto si ritiene che la suddetta articolazione dei Piani di Stock Options, con vesting period "frazionario" su quattro esercizi e termine di scadenza delle opzioni nell'ottavo esercizio successivo a quello dell'assegnazione delle opzioni, sia sufficiente a garantire che venga privilegiata la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

- **Clausola di extra performance**

Nel rispetto dei principi alla base della Politica di Remunerazione, ed in linea con le finalità di attrarre, motivare, trattenere e fidelizzare le risorse chiave, è anche prevista la possibilità di premiare con erogazioni one-off, con un tetto massimo del 100% della Retribuzione Annua Lorda, le prestazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche (ivi inclusi gli amministratori esecutivi) definibili come extra performance, vale a dire prestazioni

eccidenti in maniera significativa i parametri di base predeterminati per l'assegnazione della remunerazione variabile sia di breve che di medio lungo periodo.

Benefici non monetari

La Politica di Remunerazione non prevede particolari benefici non monetari oltre a quelli definibili come standard per le posizioni dirigenziali (es. auto aziendale).

Indennità di fine rapporto

La Politica di Remunerazione non prevede indennità di fine rapporto per gli amministratori non esecutivi né, di norma, per gli amministratori esecutivi.

Per quanto riguarda gli altri dirigenti con responsabilità strategica, qualora se ne ravvisi l'opportunità nel miglior interesse della Società, tenuto conto della rilevanza della posizione del dirigente nell'ambito dell'organizzazione aziendale, possono essere stipulati accordi che prevedano la corresponsione di speciali indennità, solitamente pari ad un certo numero di mensilità o annualità, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa della Società per motivi diversi dalla giusta causa, anche con riferimento alle prassi di mercato pro tempore vigenti; tenuto conto di tali prassi, non sono in genere previsti collegamenti tra tali eventuali trattamenti e la performance della Società.

In tutti gli altri casi, qualora abbia luogo la cessazione anticipata del rapporto di lavoro per ragioni diverse dalla giusta causa, ai dirigenti con responsabilità strategiche vengono corrisposte le indennità previste da norme di legge e del Contratto Collettivo Nazionale per i Dirigenti di Aziende Industriali, in alcuni casi unitamente ad un importo ulteriore, determinato su base equitativa.

Nell'eventualità di cessazione della carica e/o dello scioglimento del rapporto con un amministratore esecutivo o un direttore generale, la Società renderà note, ad esito dei processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici, informazioni dettagliate in merito, mediante un comunicato diffuso al mercato.

Ulteriori coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche

Nessuna ulteriore copertura rispetto a quelle obbligatorie per legge o per contratto collettivo è stipulata dalla Società, ad eccezione di una assicurazione integrativa al F.A.S.I. per la copertura di spese mediche, di una polizza D&O e, per il Presidente ed Amministratore Delegato, una assicurazione vita.

SEZIONE II

INFORMAZIONI SUI COMPENSI 2015

PARTE 1

1. DESCRIZIONE DEI COMPENSI

Di seguito è fornita rappresentazione, al 31 dicembre 2015, di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione maturata con riferimento all'esercizio 2015 a favore:

- (i) del Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale Ing. Giovanni Recordati;
- (ii) degli altri componenti del Consiglio di Amministrazione;
- (iii) dei componenti del Collegio Sindacale;
- (iv) degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (le informazioni sono fornite a livello aggregato).

Al 31 dicembre 2015 risultavano individuati come altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche n. 3 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società, essendo stato nominato nel corso del 2015 un ulteriore Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società, e ad essi fa riferimento la Sezione II della presente Relazione.

Si ricorda che l'Assemblea degli azionisti del 17 Aprile 2014 ha deliberato, su proposta dell'azionista di maggioranza, un compenso fisso a favore degli Amministratori (€480.000) e del Collegio Sindacale (€50.000 per il Presidente e €35.000 per ciascun Sindaco Effettivo) invariato rispetto a quanto deliberato a favore degli organi precedentemente in carica. Il Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2014 ha, quindi, deliberato in merito ai compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei componenti i diversi Comitati Costituiti all'interno del Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Infine, si evidenzia che nel corso del 2015 il Consiglio di Amministrazione non ha deliberato nuove attribuzioni di stock options, sulla base del Piano di Stock Options 2014-2018 in vigore.

(i) Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Direttore Generale

Giovanni Recordati (Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Direttore Generale): (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A.; (ii) il compenso per la carica speciale di Presidente e Amministratore Delegato della Società ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile; (iii) la retribuzione fissa come dirigente della Società; (iv) la remunerazione variabile M.B.O. relativa al 2015; (v) *benefit* di natura non monetaria, inclusa una assicurazione vita.

Nel corso del 2015, l'Ing. Giovanni Recordati ha esercitato 270.000 diritti di opzione assegnati in attuazione del Piano di Stock Options 2010-2013.

(ii) Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

Alberto Recordati (Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione): (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A.; (ii) il compenso per la carica speciale di Vice Presidente



della Società ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile; (iii) la retribuzione fissa come dirigente della Società; (iv) la remunerazione variabile M.B.O. relativa al 2015.

Nel corso del 2015, il Dr. Alberto Recordati non ha esercitato diritti di opzione.

*

Andrea Recordati (Consigliere): (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A.; (ii) la retribuzione fissa come dirigente della Società; (iii) la remunerazione variabile M.B.O. relativa al 2015.

Nel corso del 2015, il Dr. Andrea Recordati non ha esercitato diritti di opzione.

*

Rosalba Casiraghi (Consigliere): (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A.; (ii) il compenso come membro del Comitato per la Remunerazione della Società.

*

Michaela Castelli (Consigliere): (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A.; (ii) il compenso come membro del Comitato per la Remunerazione della Società.

*

Mario Garraffo (Consigliere): (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A.; (ii) il compenso come membro del Comitato Controllo e Rischi della Società; (iii) il compenso come membro del Comitato per la Remunerazione della Società nonché come Presidente dello stesso.

*

Paolo Fresia (Consigliere): (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A..

*

Carlo Pedersoli (Consigliere): (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A.; (ii) il compenso come membro del Comitato Controllo e Rischi della Società.

*

Fritz Squindo (Consigliere): (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A.; (ii) la retribuzione fissa come dirigente della Società; (iii) la remunerazione variabile M.B.O. relativa al 2015; (iv) *benefit* di natura non monetaria. Si veda inoltre quanto indicato sub 2.

Nel corso del 2015, il Dr. Fritz Squindo non ha esercitato diritti di opzione.

*

Marco Vitale (Consigliere): (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A.; (ii) il compenso come membro del Comitato Comitato Controllo e Rischi della Società nonché come Presidente dello stesso; (iii) un compenso per attività di consulenza a favore della Società (“altri compensi”).

(iii) Componenti del Collegio Sindacale

Marco Nava (Presidente del Collegio Sindacale): (i) il compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di Recordati S.p.A. determinato dall’assemblea degli azionisti all’atto della nomina; (ii) compensi per la carica di membro del Collegio Sindacale di società controllate di Recordati S.p.A..

Marco Rigotti (Sindaco Effettivo): il compenso per la carica di Sindaco effettivo di Recordati S.p.A. determinato dall’assemblea degli azionisti all’atto della nomina.

Livia Amidani Alberti (Sindaco Effettivo): il compenso per la carica di Sindaco Effettivo di Recordati S.p.A., determinato dall’assemblea degli azionisti all’atto della nomina.

(iv) Altri dirigenti con responsabilità strategiche

N. 3 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società: (i) la retribuzione fissa come dirigenti; (ii) la remunerazione variabile M.B.O. relativa al 2015; (iii) altri *benefit* di natura non monetaria. Si veda inoltre quanto previsto sub 2.

Nel corso del 2015, i predetti dirigenti con responsabilità strategiche hanno esercitato complessivamente 142.500 diritti di opzione assegnati in attuazione del Piano di Stock Options 2010-2013.

* * *

L’attuazione della politica retributiva nel corso dell’esercizio 2015, secondo quanto verificato dal Comitato per la Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, si è conformata ai principi generali approvati dal Consiglio di Amministrazione e condivisi dal Comitato per la Remunerazione.

Si precisa, inoltre, che per le informazioni di dettaglio relative ai Piani di Stock Options della Società si rinvia alle informazioni contenute nei documenti informativi predisposti ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob relativi a ciascun Piano di Stock Options in essere nonché a ciascun Piano ex art. 114-bis del TUF, reperibili nel sito internet della Società all’indirizzo:

http://www.recordati.it/it/corporate_governance/remunerazioni/piani_di_stock_options

* * *

2. INFORMAZIONI SULLE CONSEGUENZE DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO O DI AMMINISTRAZIONE E SULL'ESISTENZA DI ACCORDI PARTICOLARI CON AMMINISTRATORI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nel 2014 è stato sottoscritto tra la Società e il Dr. Fritz Squindo, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, un accordo integrativo del contratto di lavoro dirigenziale, il quale prevede che, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della Società, ad esclusione del caso di licenziamento per giusta causa, nonché in caso di risoluzione del rapporto da parte del dirigente in applicazione di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale per i dirigenti di aziende produttrici di beni o servizi nei casi di: trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazioni, fusioni, scorpori, trasferimento del dirigente ad altra sede di lavoro, rinvio a giudizio del dirigente per fatti attinenti all'esercizio delle funzioni attribuite, mutamento di posizione, al dirigente sarà corrisposta, in sostituzione e a totale assorbimento delle eventuali indennità determinate in applicazione del predetto contratto collettivo, nei casi sopra citati, una indennità pari alla retribuzione lorda (comprensiva di compensi variabili, premi e bonus) percepita nei 60 mesi precedenti la data di risoluzione del rapporto. Per quanto riguarda i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, la Società si impegna a fare in modo che permanga in capo al dirigente il diritto di esercitare le opzioni assegnate, una volta venute a maturazione, nei termini previsti dai predetti piani per la generalità dei beneficiari.

Con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, è stato altresì sottoscritto tra la Società e un dirigente con responsabilità strategica, sempre nel 2014, un accordo integrativo del contratto di lavoro dirigenziale, alle stesse condizioni previste per il Dr. Squindo nei paragrafi precedenti.

Infine, per un altro dirigente con responsabilità strategiche, precedentemente alla sottoscrizione del contratto di lavoro dipendente è stato stipulato un accordo, integrativo rispetto al contratto successivamente stipulato, il quale prevede che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della Società, ad esclusione dell'ipotesi di risoluzione per giusta causa, venga riconosciuto al dirigente un trattamento di accompagnamento all'uscita pari a 36 mensilità; il dirigente avrà diritto a tale trattamento sino a che mancheranno 3 anni alla maturazione dei requisiti pensionistici, successivamente, il trattamento diminuirà di un mese per ogni mese di lavoro prestato. Non sono espressamente disciplinati gli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari in essere, approvati da Recordati S.p.A. ai sensi dell'art. 114bis del TUF, pertanto valgono, a tal proposito, le previsioni dei Piani, *infra* illustrate.

Non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari o la stipula di contratti di consulenza ad hoc in caso di cessazione del rapporto. Non esistono accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza alla cessazione del rapporto di lavoro o di cessazione della carica.

Per quanto riguarda gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro dipendente sui piani di incentivazione basati su strumenti finanziari in essere, approvati da Recordati S.p.A. ai sensi dell'art. 114bis del TUF, si segnala che il Piano di Stock Options 2014-2018 approvato dall'Assemblea del 17 aprile 2014 prevede quanto segue:

“Salvo diversa determinazione del Consiglio o del Presidente del Comitato per la Remunerazione la cessazione del rapporto di lavoro del Partecipante con la Società o, a seconda dei casi, con altra società del Gruppo (la “Cessazione del Rapporto di Lavoro”), per qualsiasi causa, comporta l’automatica esclusione del Partecipante dal Piano e la perdita di

efficacia, definitiva ed irrimediabile, per le tranches non ancora maturate, delle Opzioni già attribuite alla data di Cessazione del Rapporto di Lavoro”.

Fermo quanto previsto al precedente paragrafo, qualora alla data di Cessazione del Rapporto di Lavoro sussistano in capo ad un Partecipante al Piano Opzioni già maturate in relazione ad una o più tranches, ma non ancora esercitate, tale soggetto potrà esercitare le Opzioni medesime, in relazione a tali tranches già maturate, entro 30 giorni dalla data di Cessazione del Rapporto di Lavoro, perdendo tali Opzioni ogni efficacia in caso di non esercizio entro tale termine; tuttavia, in caso di Cessazione del Rapporto di Lavoro per pensionamento del Partecipante, quest’ultimo, salva diversa determinazione del Comitato per la Remunerazione o del Consiglio, potrà esercitare tali Opzioni già maturate ma non esercitate alla data di Cessazione del Rapporto di Lavoro fino alla Data di Scadenza.

Fermo quanto previsto al precedente paragrafo, in caso di Cessazione del Rapporto di Lavoro per decesso o invalidità permanente del Partecipante, le Opzioni già attribuite alla data di Cessazione del Rapporto di Lavoro del Partecipante, diverranno immediatamente esercitabili da parte degli eredi del Partecipante, in caso di decesso di quest’ultimo, o dal Partecipante medesimo, o suo rappresentante legale qualora sia incapace, in caso di sua invalidità permanente, per un periodo di un anno dalla data di Cessazione del Rapporto di Lavoro. Decorso tale periodo di un anno, le Opzioni diverranno definitivamente ed irrimediabilmente prive di efficacia. In caso di cessazione del Rapporto di Lavoro per altre cause, il Consiglio o il Comitato per la Remunerazione, potrà deliberare l’immediata esercitabilità delle Opzioni attribuite al Partecipante interessato qualora ritenga, a suo insindacabile giudizio, che ricorrano particolari circostanze che rendano opportuno, nel caso di specie, procedere in tal senso.

In ogni caso, la cessazione del rapporto di lavoro del Partecipante con la Società conseguente a passaggio di questo ad altra società del Gruppo, non integra un’ipotesi di Cessazione del Rapporto di Lavoro ai fini delle disposizioni che precedono del presente articolo. Tale ipotesi è al contrario integrata nel caso in cui si verifichi un cambiamento di controllo, da intendersi come cessione a terzi (i) della società controllata di cui il Partecipante fa parte, da parte della Società o (ii) dell’azienda o del ramo aziendale nell’ambito del quale il Partecipante opera, da parte della Società o di sua controllata.”

Il Piano di Stock Options 2010 - 2013 ancora in essere in relazione ad opzioni attribuite nell’ambito di detto Piano, prevede:

“Salvo diversa determinazione del Consiglio o del Presidente del Comitato, la cessazione del rapporto di lavoro del Partecipante con la Società o, a seconda dei casi, con altra società del Gruppo a seconda del contesto (la “Cessazione del Rapporto di Lavoro”), per qualsiasi causa, comporta l’automatica esclusione del Partecipante dal Piano e la perdita di efficacia, definitiva ed irrimediabile, per le tranches non ancora maturate, delle Opzioni già attribuite alla data di Cessazione del Rapporto di Lavoro.

Fermo quanto sopra, qualora alla data di Cessazione del Rapporto di Lavoro sussistano in capo ad un Partecipante al Piano Opzioni già maturate in relazione ad una o più tranches, ma non ancora esercitate, tale soggetto potrà esercitare le Opzioni medesime, in relazione a tali tranches già maturate, entro 30 giorni dalla data di Cessazione del Rapporto di Lavoro, perdendo tali Opzioni ogni efficacia in caso di non esercizio entro tale termine”.

Fermo quanto sopra, in caso di Cessazione del Rapporto di Lavoro per decesso o invalidità permanente del Partecipante, le Opzioni già attribuite alla data di Cessazione del Rapporto di Lavoro del Partecipante, diverranno immediatamente esercitabili da parte degli eredi del Partecipante, in caso di decesso di quest’ultimo, o dal Partecipante medesimo, o suo

rappresentante legale qualora sia incapace, in caso di sua invalidità permanente, per un periodo di un anno dalla data di Cessazione del Rapporto di Lavoro. Decorso tale periodo di un anno, le Opzioni diverranno definitivamente ed irrimediabilmente prive di efficacia.

In ogni caso, la cessazione del rapporto di lavoro del Partecipante con la Società conseguente a passaggio di questo ad altra società del Gruppo, non integra un'ipotesi di Cessazione del Rapporto di Lavoro ai fini delle disposizioni che precedono del presente articolo. Tale ipotesi è al contrario integrata nel caso in cui si verifichi un cambiamento di controllo, da intendersi come cessione a terzi (i) della società controllata di cui il Partecipante fa parte, da parte della Società o (ii) dell'azienda o del ramo aziendale nell'ambito del quale il Partecipante opera, da parte della Società o di sua controllata.”

* * *

3. SINTESI DELLE ATTIVITA' DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE NEL 2015

Nel corso del 2015, il Comitato per la Remunerazione si è riunito 5 volte. La durata media delle riunioni è stata di circa un'ora e mezza. La percentuale di partecipazione dei membri del Comitato alle riunioni è riportata nella tabella contenuta al termine del paragrafo 4.2 della Relazione sul Governo Societario e sugli Assetti Proprietari.

Nell'esercizio in corso il Comitato si è riunito tre volte.

Nel corso del 2015 e fino alla data di approvazione della presente Relazione, l'attività del Comitato ha avuto ad oggetto, principalmente:

- la formulazione della proposta al Consiglio in merito alla fissazione dell'obiettivo per il 2015 dei Piani di Stock Options adottati dalla Società;
- la formulazione della proposta al Consiglio in relazione alla Politica di Remunerazione per il 2015;
- la consuntivazione degli obiettivi di performance per il 2014 del Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- la formulazione della proposta al Consiglio degli obiettivi di performance per il 2015 del Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- la valutazione dell'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche, ed in particolare la valutazione del sistema di incentivazione su base variabile 2015 (M.B.O. 2015 di Gruppo: *management by objectives*);
- la valutazione della struttura organizzativa e l'illustrazione del piano di attività strategico della Direzione Risorse Umane di Gruppo, comprensivo, in particolare, di un sistema di valutazione delle competenze manageriali;
- l'esame delle modifiche al Codice di Autodisciplina in materia di remunerazioni del luglio 2015;
- la formulazione di proposte al Consiglio in merito alla fissazione dell'obiettivo per il 2016 dei Piani di Stock Options adottati dalla Società;

- la formulazione della proposta al Consiglio in relazione alla Politica di Remunerazione per il 2016;
- La presa d'atto delle condizioni di un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di un dirigente con responsabilità strategiche (nel 2016). Il Comitato ha condiviso tali condizioni, ritenendole in linea con la politica di remunerazione adottata dalla Società.

Ai lavori del Comitato sono stati costantemente invitati a partecipare i membri del Collegio Sindacale ed il Direttore Risorse Umane di Gruppo; ad alcune riunioni hanno partecipato anche altri componenti del Collegio. Su invito del Presidente del Comitato, hanno partecipato ad alcune riunioni, su specifici temi, il Direttore Generale per il coordinamento delle gestione.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione sono state regolarmente verbalizzate.

Il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle Funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti; non ha ritenuto necessario avvalersi di consulenti esterni.

Nel corso dell'Esercizio il Comitato non ha sostenuto spese per l'assolvimento dei propri compiti.

PARTE 2 - TABELLE

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, SINDACI, DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE
 (importi in migliaia)

Consiglio d'Amministrazione(*)	Descrizione carica			Compensi								
	(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a Comitati €	Compensi variabili non equity €	Benefici non monetari €	Altri compensi €	TOTALE (**) €	Fair Value compensi equity €	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro €	
Giovanni Recordati	Presidente Amm. Del. Dir. Gen.	2015	Approvazione bilancio 31.12.2016	(i) 40 (ii) 100 (iii) 780	0	480	0	27	0	1.427	164	0
Alberto Recordati	Vice Presidente	2015	Approvazione bilancio 31.12.2016	(i) 40 (ii) 50 (iii) 440	0	132	0	0	0	662	82	0
Rosalba Casiraghi	Consigliere	2015	Approvazione bilancio 31.12.2016	(i) 40	10 (b)	0	0	0	0	50	0	0
Michaela Castelli	Consigliere	2015	Approvazione bilancio 31.12.2016	(i) 40	10 (b)	0	0	0	0	50	0	0
Paolo Fresia	Consigliere	2015	Approvazione bilancio 31.12.2016	(i) 40	0	0	0	0	0	40	0	0
Mario Garraffo	Consigliere	2015	Approvazione bilancio 31.12.2016	(i) 40	20 (a) 10 (d)	0	0	0	0	70	0	0
Carlo Pedersoli	Consigliere	2015	L'Avv. Pedersoli ha rassegnato	(i) 40	10 (d)	0	0	0	0	50	0	0

			le dimissioni da Consigliere in data 8 marzo 2016.									
Andrea Recordati	Consigliere	2015	Approvazione bilancio 31.12.2016	(i) 40 (iii) 402	0	120,5	0	0	0	562,5	76	0
Fritz Squindo	Consigliere	2015	Approvazione bilancio 31.12.2016	(i) 40 (iii) 605	0	180	0	3	0	828	82	0
Marco Vitale	Consigliere	2015	Approvazione bilancio 31.12.2016	(i) 40	20 (c)	0	0	0	50 (1)	110	0	0

* Gli Amministratori percepiscono compensi unicamente dalla Società Recordati S.p.A. (e non quindi da sue controllate o collegate).

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

LEGENDA

COMPENSI FISSI

(i) Emolumenti di competenza dell'assemblea anche non corrisposti.

(ii) Compensi per cariche speciali ex art 2389 comma 3 cc.

(iii) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della Società.

Non sono corrisposti né gettoni di presenza né rimborsi spese forfettarie.

COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI

(a) Per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione.

(b) Per la carica di membro del Comitato per la Remunerazione.

(c) Per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi.

(d) Per la carica di membro del Comitato Controllo e Rischi.

ALTRI COMPENSI

(1) Per attività di consulenza.

(2) Per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza della Società.

FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY

Si riferisce alla parte dei compensi ad equity assegnati rilevata in bilancio.

Collegio Sindacale	Descrizione carica			Compensi								
	(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari €	Altri compensi €	TOTALE (*) €	Fair Value compensi equity €	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
				€	€	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi in Recordati S.p.A.												
Marco Nava	Pres. Coll. Sind.	2015	Approvazione bilancio 31.12.2016	50	0	0	0	0	0	50	0	0
Livia Amidani Aliberti	Sindaco Effettivo	2015	Approvazione bilancio 31.12.2016	35	0	0	0	0	0	35	0	0
Marco Rigotti	Sindaco Effettivo	2015	Approvazione bilancio 31.12.2016	35	0	0	0	0	0	35	0	0
(II) Compensi in controllate e collegate (il Dr. Rigotti e la Dr.ssa Amidani Aliberti non hanno percepito compensi in società controllate o collegate di Recordati S.p.A.)												
Marco Nava				4	0	0	0	0	0	4	0	0
(III) TOTALE												
Marco Nava				54	0	0	0	0	0	54		
Livia Amidani Aliberti				35	0	0	0	0	0	35	0	0
Marco Rigotti				35	0	0	0	0	0	35	0	0

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

Altri Dirigenti con Responsabilità strategica	Compensi								
	(A)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a Comitati €	Compensi variabili non equity €		Benefici non monetari €	Altri compensi €	TOTALE (**) €	Fair Value compensi equity €	Indennità di fine carica o cessazione rapporto di lavoro €
			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
n. 3 DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA (*)	843	0	250	0	9	0	1.102	157	0

* In carica al 31 dicembre 2015 vi sono 3 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società e nessun altro dirigente con responsabilità strategiche di società controllate.

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

TABELLA 2: STOCK OPTIONS ASSEGNAME AGLI AMMINISTRATORI, DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Si precisa che non sono state attribuite Opzioni ai soggetti di cui alla presente Tabella nel corso del 2015.

			Opzioni detenute al 1.1.2015			Opzioni esercitate nel 2015			Opzioni scadute nel 2015	Opzioni detenute al 31.12.15	Opzioni di competenza del 2015			
Nome e cognome	Carica ricoperta	Piano - data delibera	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio €	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio €	Prezzo di mercato dell'azione Recordati alla data di esercizio € (c)	Num. di opzioni	Numero di opzioni	Fair value (in € migliaia)			
Giovanni Recordati	Presidente Amm. Delegato Dir. Gen. (a)	Piano 2010-2013 (b) - 13.04.10	90.000	6,7505	2015*-31.12.19	90.000	6,7505	21.018	0	630.000	164			
			90.000	6,7505	2016*-31.12.19	90.000	5,307	18.631						
			90.000	5,307	2014*-31.12.20	90.000	5,307	21.466						
			90.000	5,307	2015*-31.12.20	90.000								
			90.000	5,307	2016*-31.12.20	90.000								
			90.000	5,307	2017*-31.12.20									
		Piano 2014-2018 (b) - 17.04.14	90.000	12,29	2016*-31.12.22									
			90.000	12,29	2017*-31.12.22									
Alberto Recordati	Vice Presidente (a)	Piano 2010-2013 (b) 13.4.10	45.000	6,7505	2013*-31.12.19				0	540.000	82			
			45.000	6,7505	2014*-31.12.19									
			45.000	6,7505	2015*-31.12.19									
			45.000	6,7505	2016*-31.12.19									
			45.000	5,307	2014*-31.12.20									
			45.000	5,307	2015*-31.12.20									
		Piano 2014-2018 (b) - 17.04.14	45.000	5,307	2016*-31.12.20									
			45.000	5,307	2017*-31.12.20									

Andrea Recordati	Consigliere (a)	Piano 2010-2013 (b) 13.4.10	32.500 32.500 32.500 32.500 32.500 32.500 32.500 32.500	6,7505 6,7505 6,7505 6,7505 5,307 5,307 5,307 5,307	2013*-31.12.19 2014*-31.12.19 2015*-31.12.19 2016*-31.12.19 2014*-31.12.20 2015*-31.12.20 2016*-31.12.20 2017*-31.12.20				0	440.000	76
		Piano 2014-2018 (b) - 17.04.14	45.000 45.000 45.000 45.000	12,29 12,29 12,29 12,29	2016*-31.12.22 2017*-31.12.22 2018*-31.12.22 2019*-31.12.22						
		Fritz Squindo	Consigliere (a)	Piano 2010-2013 (b) - 13.4.10	45.000 45.000 45.000 45.000 45.000 45.000 45.000 45.000	6,7505 6,7505 6,7505 6,7505 5,307 5,307 5,307 5,307	2013*-31.12.19 2014*-31.12.19 2015*-31.12.19 2016*-31.12.19 2014*-31.12.20 2015*-31.12.20 2016*-31.12.20 2017*-31.12.20		0		
				Piano 2014-2018 (b) - 17.04.14	45.000 45.000 45.000 45.000	12,29 12,29 12,29 12,29	2016*-31.12.22 2017*-31.12.22 2018*-31.12.22 2019*-31.12.22		82		
TOTALE AGGREGATO n. 3 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (d)		Piano 2006-2009 6.4.06 e Piano 2010-2013 13.4.10 (b)	737.500	9.173 (e)	2.515 (f)	142.500	5.6869 (e)	18.583 (g)	0	625.000	157
		Piano 2014-2018 (b) - 17.04.14									

* 30 gg dopo l'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio precedente.

a) Si precisa che il soggetto è beneficiario dei Piani di Stock Options in essere in quanto dipendente di rilevanza strategica della Società.

b) di Recordati S.p.A.. Si precisa che non vi sono piani in vigore di società controllate e collegate di Recordati S.p.A..

c) Prezzo ufficiale del giorno.

- d) In carica al 31 dicembre 2015 vi sono 3 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società e nessun altro dirigente con responsabilità strategiche di società controllate.
- e) Prezzo medio di esercizio.
- f) Scadenza media espressa in giorni.
- g) Prezzo medio di mercato.

TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI, DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE
(Importi in € migliaia)

Consiglio d'Amministrazione									
(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus del 2015			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogati (**)	Ancora differiti	
Giovanni Recordati (*)	Presidente Amm. Del. Dir. Gen.		480	-	-	-	256	-	-
Alberto Recordati (*)	Vice Presidente		132	-	-	-	79	-	-
Andrea Recordati (*)	Consigliere		120,5	-	-	-	84	-	-
Fritz Squindo (*)	Consigliere		180	-	-	-	180	-	-

(*) Si precisa che il soggetto è beneficiario del sistema di incentivazione monetaria per l'esercizio 2015 (MBO 2015) in quanto dipendente della Società.

Gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione e i componenti del Collegio Sindacale non sono beneficiari di alcun sistema di incentivazione monetaria.

(**) Bonus di competenza del 2014 (MBO 2014) erogato nel 2015.

Altri dirigenti con responsabilità strategiche (*)								
Nome e Cognome	Piano	Bonus del 2015			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
		Erogabile (**)	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogati (***)	Ancora differiti	
N. 3 Dirigenti con responsabilità strategiche		250	-	-	-	161	-	-

(*) In carica al 31 dicembre 2015 vi sono 3 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società e nessun altro dirigente con responsabilità strategiche di società controllate.

(**) Bonus di competenza del 2015 (MBO 2015) incluso un premio speciale.

(***) Bonus di competenza del 2014 (MBO 2014) erogato nel 2015.

TABELLA 4: PARTECIPAZIONI DI AMMINISTRATORI, SINDACI, DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Consiglio di Amministrazione	Carica	Recordati S.p.A. tipologia azioni	N° azioni possedute al 31.12.2014	N° azioni acquistate nel 2015	N° azioni vendute nel 2015	N° azioni possedute al 31.12.2015
Giovanni Recordati	Presidente, Amm. Del. e Direttore Generale	ordinarie	325.000	415.000*	740.000*	0
Alberto Recordati	Vice Presidente	ordinarie	130.000	25.000	0	155.000
Andrea Recordati	Amministratore	ordinarie	135.008	0	0	135.008
Rosalba Casiraghi	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
Michaela Castelli	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
Paolo Fresia	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
Mario Garraffo	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
Carlo Pedersoli	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
Fritz Squindo	Amministratore	ordinarie	334.216	0	0	334.216
Marco Vitale	Amministratore e LID	ordinarie	0	0	0	0

*includono azioni derivanti dall'esercizio di stock options.

Collegio Sindacale	Carica	Recordati S.p.A. tipologia azioni	N° azioni possedute al 31.12.2014	N° azioni acquistate nel 2015	N° azioni vendute nel 2015	N° azioni possedute al 31.12.2015
Marco Nava	Presidente	ordinarie	0	0	0	0
Livia Amidani Aliberti	Sindaco effettivo	ordinarie	0	0	0	0

Marco Rigotti	Sindaco effettivo	ordinarie	0	0	0	0
---------------	-------------------	-----------	---	---	---	---

N. 3 dirigenti con responsabilità strategiche (*)	Recordati S.p.A. tipologia azioni	N° azioni possedute al 31.12.2014	N° azioni acquistate nel 2015 (**)	N° azioni vendute nel 2015 (***)	N° azioni possedute al 31.12.2015
	ordinarie	459.500 (1)	142.500	94.000 (2)	508.000 (3)

(*) In carica al 31.12.2015 vi sono 3 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società e nessun altro dirigente con responsabilità strategiche di società controllate.

(**) Derivanti dall'esercizio di stock options.

(***) In parte derivanti dall'esercizio di stock options.

(1) Di cui n. 88.000 azioni possedute da un coniuge.

(2) Di cui n. 5.000 vendute da un coniuge.

(3) Di cui n. 83.000 possedute da un coniuge.

Milano, 8 Marzo 2016

p. Il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente e Amministratore Delegato
Ing. Giovanni Recordati