

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 28 Febbraio 2019

Sito Web: www.recordati.it

INDICE

Introduzione	3
Sezione I – Politica di Remunerazione 2019	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>Modifiche della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio precedente</i>	9
<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 2018	15
Parte 1	16
Premessa	16
1. <i>Descrizione dei compensi</i>	17
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>	21
3. <i>Sintesi delle attività del Comitato per la Remunerazione nel 2018</i>	25
Parte 2 – Tabelle	22
Tabella 1: <i>Compensi corrisposti agli Amministratori, Sindaci, Direttori Generali e altri Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	27
Tabella 2: <i>Stock Options assegnate agli Amministratori, Direttori Generali e altri Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	31
Tabella 3B: <i>Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori, Direttori Generali e altri Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	34
Tabella 4: <i>Partecipazioni di Amministratori, Sindaci, Direttori Generali e altri Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	36

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 2019 (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 9 febbraio 2017), 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 così definiti ai sensi della normativa e della regolamentazione pro tempore vigente. Alla data odierna: 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 (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 2019 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 28 febbraio 2019, su proposta del Comitato per la Remunerazione. 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 2018.

Nella sezione II della Relazione viene fornita una rappresentazione, con riferimento all’esercizio 2018, 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 2018, oltre a compensi non ancora corrisposti alla data di approvazione della Relazione, ma di competenza dell'esercizio 2018.

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 2019

Politica di Remunerazione 2019

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 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 conforma 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 e dell' Amministratore Delegato e di quella degli altri amministratori investiti di particolari cariche ex articolo 2389, comma 3, codice civile e degli amministratori non esecutivi.

L'Amministratore Delegato fa riferimento alla Politica di Remunerazione nella definizione della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Ferme restando le competenze del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione è competente: (i) a deliberare, sentito il parere del Collegio Sindacale, 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 5 febbraio 2019 (a valle dell'assemblea ordinaria che in pari data ha nominato il nuovo organo amministrativo), ed è composto dalla Dr.ssa Jo Le Couilliard, Presidente, la Dr.ssa Silvia Candini e l'Avv. Michaela Castelli, tutti amministratori non esecutivi, indipendenti e con 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, anche attraverso il Direttore Risorse Umane di Gruppo;
- ✓ 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 egualanza, 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 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.

Modifiche della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio precedente

La Politica di Remunerazione è stata modificata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2019, su proposta del Comitato per la Remunerazione del 25 febbraio 2019, al fine di tenere in adeguato conto i mutamenti nell'articolazione delle figure aziendali apicali intervenuti successivamente al cambio di controllo di Recordati S.p.A., con particolare riferimento alla remunerazione per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e per quella di Amministratore Delegato che sono entrambe rivestite da soggetti non più legati alla Società da un rapporto di lavoro dipendente. Sono state inoltre integrate alcune previsioni relative alla corresponsione della componente variabile di breve periodo e all'attribuzione, in via eccezionale e non ricorrente, di *bonus* ed erogazioni *una tantum* in favore di dirigenti con responsabilità strategica.

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, l'Amministratore Delegato, nonché, ove presenti, gli altri amministratori investiti di particolari cariche percepiscono, in aggiunta al predetto emolumento base, un ulteriore emolumento determinato dal Consiglio, sentito il parere del Collegio Sindacale, ex art. 2389, comma 3, cod. civ., e commisurato all'impegno richiesto per la rispettiva carica, tenuto conto dei *benchmark* di mercato.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato prevede che allo stesso sia riconosciuto - in aggiunta alla retribuzione fissa e variabile degli amministratori esecutivi¹ - un trattamento di fine mandato e un'indennità di fine carica, come di seguito meglio illustrato.

La retribuzione complessiva degli amministratori esecutivi della Società - così come quella degli altri dirigenti con responsabilità strategica – 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*.

Qualora opportuno, agli amministratori esecutivi della Società e agli altri dirigenti con responsabilità strategica, possono essere assegnati, in aggiunta agli obiettivi di cui al sistema M.B.O., ulteriori obiettivi di tipo "on/off", in relazione a progetti di significativo rilievo strategico per il Gruppo.

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.

¹ Ai fini della presente Relazione per "amministratori esecutivi" si intendono gli amministratori che ricoprono cariche esecutive in Recordati S.p.A.

Si precisa che l'amministratore esecutivo Fritz Squindo è anche dipendente della Società e che, nell'ambito di tale rapporto di lavoro dipendente, riceve una remunerazione complessiva articolata in una retribuzione fissa e una variabile come *infra* descritto.

Di seguito si forniscono maggiori dettagli in merito alle componenti della retribuzione complessiva dei dirigenti con responsabilità strategica, ivi inclusi gli amministratori esecutivi della Società per quanto agli stessi applicabile e come a tal fine precisato.

- **La retribuzione fissa**

La componente fissa della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategica, la Retribuzione Annua 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. Per l'Amministratore Delegato, tale componente fissa è rappresentata dall'emolumento base attribuito per la carica di amministratore e dall'ulteriore emolumento spettante ex art. 2389, comma 3, cod. civ.

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 M.B.O., 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 gli amministratori esecutivi e per gli altri dirigenti con responsabilità strategica 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 l'Amministratore Delegato, nonché per il Direttore Generale per il Coordinamento della Gestione e Chief Financial Officer.

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.

Si precisa che, in virtù della peculiarità e particolare rilevanza strategica delle posizioni ricoperte, (i) per l'Amministratore Delegato il tetto massimo del bonus erogabile è pari al 100% della retribuzione fissa complessiva annua linda dallo stesso percepita (che si compone dell'emolumento base attribuito per la carica di amministratore e dell'ulteriore emolumento spettante ex art. 2389, comma 3, cod. civ.) per ciascun esercizio sociale di riferimento, mentre (ii) per il Direttore Generale per il Coordinamento della Gestione e CFO il tetto massimo del bonus erogabile è pari al 40% della R.A.L.

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 perché esso si inserisce in un sistema già significativamente sfidante (si veda quanto detto sopra in tema di autofinanziamento dell'M.B.O.) 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*.

In caso di mancato raggiungimento del target dell'M.B.O. per fattori straordinari e/o imprevedibili, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Remunerazioni, ovvero l'Amministratore Delegato con riferimento agli altri dirigenti con responsabilità strategica, si riservano di valutare l'opportunità di corrispondere la componente variabile (M.B.O.), in tutto o in parte, anche tenuto conto in ogni caso della percentuale di scostamento rispetto al target medesimo per gli obiettivi quantitativi.

In via eccezionale e non ricorrente il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, ovvero l'Amministratore Delegato con riferimento agli altri dirigenti con responsabilità strategica, può attribuire eventuali forme di riconoscimento straordinarie in favore di dirigenti con responsabilità strategica, nella forma di erogazioni *una tantum*, strettamente commisurate al loro specifico apporto in relazione al raggiungimento, o alle modalità di raggiungimento, di particolari obiettivi.

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 (incarico attualmente ricoperto dal Chief Financial Officer) 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 ai dirigenti con responsabilità strategica, ivi incluso l'Amministratore Delegato. 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 tranne, 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 tranne 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 "frazionato" 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 perseguitamento 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 in via eccezionale e con un tetto massimo del 100% della Retribuzione Annua Lorda, le prestazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche (ivi inclusi gli amministratori esecutivi, con riferimento ai quali dovrà farsi riferimento alla retribuzione fissa complessiva annua lorda percepita) definibili come extra performance, vale a dire prestazioni eccedenti 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 apicali (es. auto aziendale).

Indennità di fine rapporto

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

Per quanto riguarda gli altri dirigenti con responsabilità strategica, ivi inclusi gli amministratori esecutivi, qualora se ne ravvisi l'opportunità nel miglior interesse della Società e in relazione alla 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 particolare, sono stipulati accordi che prevedono indennità di fine carica/rapporto per l'Amministratore Delegato, oltre ad un trattamento di fine mandato per il medesimo, nonché per il Direttore Generale per il Coordinamento della Gestione e Chief Financial Officer.

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 vigente Contratto Collettivo Nazionale per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi (c.d., 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 Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa (F.A.S.I.) per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi (c.d., di Aziende Industriali) per la copertura di spese mediche e di una polizza D&O, nonché di una polizza assicurativa per l'Amministratore Delegato per la copertura del rischio vita, del rischio malattia, rischio invalidità e del rischio infortuni.

* * *

SEZIONE II

INFORMAZIONI SUI COMPENSI 2018

PARTE 1

Premessa

In via preliminare, si segnala che il Consiglio di Amministrazione in carica al 31 dicembre 2018 - nominato dall'assemblea dell'11 aprile 2017 ed integrato, tramite cooptazione, in data 6 dicembre, con tre nuovi consiglieri – dott. Giampiero Mazza, nominato Presidente, dott.ssa Cathrin Petty e dott. Soren Vestergaard Poulsen – a seguito delle dimissioni del dott. Alberto Recordati, Presidente e prof. Marco Vitale e dott. Paolo Fresia - è decaduto a causa delle dimissioni dei rimanenti consiglieri nominati da detta Assemblea.

Ciò a seguito del cambiamento nell'azionariato di maggioranza di Recordati S.p.A. (**“Recordati”** o **“Società”**): come già noto, in data 29 giugno 2018, i membri della famiglia Recordati, quali azionisti di Fimei S.p.A. – azionista di maggioranza della Società – hanno comunicato di aver raggiunto un accordo per la cessione ad un consorzio di fondi di investimento controllato da CVC Capital Partners VII Limited dell'intero capitale di Fimei S.p.A. che, a tale data, risultava titolare del 51,79% del capitale della Società.

In esecuzione del predetto accordo, in data 6 dicembre 2018, è stata perfezionata la cessione da parte degli azionisti di Fimei S.p.A. in favore di Rossini Investimenti S.p.A. (quale società a tal fine designata in base all'accordo sopra menzionato) dell'intera partecipazione dagli stessi detenuta in Fimei S.p.A..

Per effetto di tale trasferimento, CVC Capital Partners VII Limited è divenuta l'azionista di controllo della Società, ai sensi dell'articolo 2359, comma 1, numero 2), del Codice Civile, e dell'articolo 93 del TUF, come risulta dalla comunicazione ricevuta ai sensi dell'art. 120 del D. Lgs. n. 58/1998.

In data **5 febbraio 2019**, l'Assemblea dei Soci ha nominato il seguente Consiglio di Amministrazione ancora in carica alla data della presente relazione:

Flemming Ørnskov	Presidente
Alfredo Altavilla	Vice Presidente
Andrea Recordati	Amministratore Delegato
Silvia Candini	Amministratore
Michaela Castelli	Amministratore
Joanna Le Couilliard	Amministratore
Francisco Javier de Jaime Guijarro	Amministratore
Giampiero Mazza	Amministratore
Cathrin Petty	Amministratore
Søren Vestergaard-Poulsen	Amministratore
Fritz Squindo	Amministratore

Si riepiloga di seguito la **composizione del Consiglio di Amministrazione dal 1° gennaio 2018 al 6 dicembre 2018**:

Alberto Recordati	Presidente
Andrea Recordati	Vice Presidente e Amministratore Delegato
Rosalba Casiraghi	Amministratore
Micaela Castelli	Amministratore

Elisa Corghi	Amministratore
Paolo Fresia	Amministratore
Mario Garraffo	Amministratore
Fritz Squindo	Amministratore
Marco Vitale	Amministratore

Si riepiloga di seguito la **composizione del Consiglio di Amministrazione dal 6 dicembre 2018 al 5 febbraio 2019**:

Giampiero Mazza	Presidente
Andrea Recordati	Vice Presidente e Amministratore Delegato
Rosalba Casiraghi	Amministratore
Micaela Castelli	Amministratore
Elisa Corghi	Amministratore
Mario Garraffo	Amministratore
Cathrin Petty	Amministratore
Søren Vestergaard-Poulsen	Amministratore
Fritz Squindo	Amministratore

E' rimasta invariata la composizione del **Collegio Sindacale**:

Antonio Santi	Presidente
Marco Nava	Sindaco Effettivo
Livia Amidani Aliberti	Sindaco Effettivo

1. DESCRIZIONE DEI COMPENSI

Di seguito è fornita rappresentazione, al 31 dicembre 2018, di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione maturata con riferimento all'esercizio 2018 a favore:

- (i) del Presidente: dott. Alberto Recordati fino al 6 dicembre 2018 e dott. Giampiero Mazza dal 6 dicembre al 31 dicembre 2018;
- (ii) del Vice Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale, Dott. Andrea Recordati;
- (iii) degli altri componenti del Consiglio di Amministrazione;
- (iv) dei componenti del Collegio Sindacale;
- (v) degli altri dirigenti con responsabilità strategiche della Società e di società controllate (le informazioni sono fornite a livello aggregato).

Al 31 dicembre 2018 risultavano individuati come altri **Dirigenti con Responsabilità Strategiche** n. 4 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società e n. 2 dirigenti con Responsabilità strategiche dipendenti di società controllate.

Si segnala che, alla data della presente relazione, un ulteriore dirigente con responsabilità strategiche dipendente della Società è stato nominato ad inizio 2019.

(i) Presidente del Consiglio di Amministrazione

Dal 1° gennaio 2018 al 6 dicembre 2018:

Alberto Recordati: (i) il compenso “base” pro quota come consigliere di Recordati S.p.A.; (ii) il compenso pro quota per la carica speciale di Presidente, ai sensi dell’articolo 2389, comma 3, del codice civile; (iii) la retribuzione fissa come dirigente della Società fino al 6 dicembre 2018; successivamente e fino al 1 febbraio 2019, data in cui è stato sottoscritto tra la Società ed il dott. Alberto Recordati un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato, quest’ultimo era in aspettativa non retribuita; (iv) benefit di natura non monetaria.

Nel corso del 2018, il Dott. Alberto Recordati ha esercitato 72.000 diritti di opzione assegnati in attuazione del Piano di Stock Options 2014-2018.

Dal 6 dicembre 2018 al 31 dicembre 2018:

Giampiero Mazza: il dott. Mazza ha dichiarato di rinunciare a qualsiasi compenso per la carica di Amministratore e per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

(ii) Vice Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale

Andrea Recordati: (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A.; (ii) il compenso per la carica speciale di Amministratore Delegato della Società, ai sensi dell’articolo 2389, comma 3, del codice civile; (iii) la retribuzione fissa come dirigente della Società e, in particolare, quale Direttore Generale.

Nel corso del 2018, il Dr. Andrea Recordati non ha esercitato diritti di opzione.

Ai fini di completezza informativa, si segnala che in data 11 febbraio 2019 è intervenuta la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato tra la Società ed il Dr. Andrea Recordati nell’ambito di un accordo transattivo (approvato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione) in cui è stato riconosciuto al medesimo Dr. Andrea Recordati un importo lordo pari a € 350.000 (oltre le spettanze di legge) a titolo di corrispettivo per la transazione, tenuto anche conto che la componente variabile M.B.O. relativa all’esercizio 2018 non sarà corrisposta poiché la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato si è perfezionata anteriormente alla maturazione del diritto all’erogazione del *bonus*².

(iii) Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

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; (iii) dall’8 maggio 2018 il compenso come membro del Comitato per il Controllo, Rischi e Sostenibilità.

*

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 (iii) il compenso come membro del Comitato per il Controllo, Rischi e Sostenibilità; (iv) dall’8 maggio 2018 il compenso come Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

² Si ricorda che, come indicato nella Sezione I della presente Relazione, il diritto all’erogazione della componente variabile M.B.O. 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.

*

Elisa Corghi (Consigliere): (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A.; (ii) il compenso come membro del Comitato per il Controllo, Rischi e Sostenibilità.

*

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

*

Paolo Fresia (Consigliere fino al 6 dicembre 2018): (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A. fino al 6 dicembre 2018.

*

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 2018 (come integrata con parere favorevole del Comitato per la Remunerazione) ed un bonus extraperformance (iv) benefit di natura non monetaria. Si veda inoltre quanto indicato sub 2.

Nel corso del 2018, il Dr. Fritz Squindo ha esercitato 80.000 diritti di opzione attribuiti in attuazione del Piano di Stock Options 2010-2013.

*

Marco Vitale (Consigliere fino al 6 dicembre 2018): (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A. fino al 6 dicembre 2018; (ii) il compenso come membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità della Società nonché come Presidente dello stesso fino all’8 maggio 2018; (iii) un compenso per attività di consulenza a favore della Società (“altri compensi”).

*

Cathrin Petty (Consigliere dal 6 dicembre 2018): la dott.ssa Petty ha dichiarato di rinunciare a qualsiasi compenso per la carica di Amministratore.

*

Søren Vestergaard-Poulsen (Consigliere dal 6 dicembre 2018): il dott. Vestergaard-Poulsen ha dichiarato di rinunciare a qualsiasi compenso per la carica di Amministratore.

(iv) Componenti del Collegio Sindacale

Antonio Santi (Presidente del Collegio Sindacale): il compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di Recordati S.p.A. determinato dall’assemblea degli azionisti all’atto della nomina dall’11 aprile 2017.

Marco Nava (Sindaco Effettivo): (i) il compenso per la carica di Sindaco effettivo di Recordati S.p.A. determinato dall’assemblea degli azionisti all’atto della nomina dall’11 aprile 2017; (ii) compensi per la carica di membro del Collegio Sindacale di società controllate di Recordati S.p.A..

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.

(v) Altri dirigenti con responsabilità strategiche

N. 4 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società: (i) la retribuzione fissa come dirigenti; (ii) la remunerazione variabile M.B.O. relativa al 2018 (per un dirigente con responsabilità strategiche, come integrata con parere favorevole del Comitato per la Remunerazione); (iii) altri *benefit* di natura non monetaria.

Nel corso del 2018, i predetti dirigenti con responsabilità strategiche hanno esercitato complessivamente 131.500 diritti di opzione assegnati in attuazione del Piano di Stock Options 2010-2013 e del Piano di Stock Options 2014-2018.

N. 2 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti di società controllate: (i) la retribuzione fissa come dirigenti; (ii) la remunerazione variabile M.B.O. relativa al 2018; (iii) altri *benefit* di natura non monetaria.

Nel corso del 2018, i predetti dirigenti con responsabilità strategiche hanno esercitato complessivamente 52.500 diritti di opzione assegnati in attuazione del Piano di Stock Options 2010-2013 e del Piano di Stock Options 2014-2018.

* * *

L'attuazione della politica retributiva nel corso dell'esercizio 2018, 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, salvo quanto sopra indicato in merito all'integrazione della remunerazione variabile M.B.O., con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, per il Dr. Squindo ed un altro dirigente con responsabilità strategica.

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

Inoltre, si segnala che il Consiglio, tenuto conto che il dott. Andrea Recordati e la Società in data 11 febbraio 2019 hanno consensualmente risolto il rapporto di lavoro subordinato, permanendo solo il rapporto amministrativo come Amministratore Delegato, ha deliberato di proporre all'Assemblea da convocarsi per l'11 aprile 2019, l'approvazione di modifiche al piano di stock option 2018-2022 al fine di includere anche l'Amministratore Delegato come beneficiario di future attribuzioni sulla base di detto piano.

Per ulteriori informazioni si rinvia alla Relazione degli Amministratori sul punto all'ordine del giorno (con in allegato il documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 84bis del Regolamento Emittenti Consob), che sarà resa disponibile, anche nel sito internet della Società, nei termini di legge.

* * *

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 (l'**“Accordo Integrativo”**), 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 (**“CCNL Dirigenti”**) 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 CCNL Dirigenti, nei casi sopra citati, una indennità pari alla retribuzione linda (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.

In data 11 febbraio 2019, previa delibera in pari data del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, nel contesto del mutamento del controllo della Società, è stato sottoscritto tra la Società medesima e il Dr. Fritz Squindo un ulteriore accordo, sostitutivo dell'Accordo Integrativo, in forza del quale l'indennità di cui all'Accordo Integrativo continuerà a spettare al Dr. Fritz Squindo, oltre che nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato sopra descritti, anche nei seguenti casi: (i) recesso da parte del Dr. Fritz Squindo dal rapporto di lavoro subordinato fuori dalle ipotesi contemplate dal CCNL Dirigenti, purché nei 12 mesi successivi al recesso il Dr. Fritz Squindo non cooperi (in qualità di amministratore, dipendente o consulente) con concorrenti del Gruppo Recordati, salvo che la Società esenti il Dr. Fritz Squindo da tale onere; (ii) cessazione del rapporto di lavoro a seguito di morte, invalidità, malattia, incapacità o pensionamento del Dr. Fritz Squindo; (iii) cessazione del rapporto di lavoro per mutuo consenso della Società e del Dr. Fritz Squindo.

In data 11 febbraio 2019 il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione – sempre nel contesto del cambio di controllo della Società, dopo aver approvato la sottoscrizione del sopra citato accordo di risoluzione consensuale, con efficacia da tale data, del rapporto di lavoro subordinato in essere tra la Società medesima e il Dr. Andrea Recordati, permanendo quindi tra i medesimi soggetti solo il rapporto di amministrazione – nell'ambito della determinazione della remunerazione del Dr. Andrea Recordati quale amministratore delegato, ha deliberato di prevedere l'attribuzione in favore del Dr. Andrea Recordati di: (i) un importo pari al 7,4% del compenso complessivo – che si compone della retribuzione fissa complessiva annua linda³ e della retribuzione variabile di

³ Si precisa che la retribuzione fissa complessiva annua linda dell'Amministratore Delegato è pari a complessivi Euro 1.200.000, di cui Euro 1.140.000 riconosciuti a titolo di compenso annuo fisso lordo ex art. 2389, comma 3, del codice civile ed Euro 60.000 riconosciuti a titolo di compenso “base” annuo lordo come consigliere di Recordati.

breve periodo, basata sul sistema M.B.O.⁴, il **“Compenso Complessivo”** – ricevuto per ogni anno di durata del mandato di Amministratore Delegato, al lordo di ogni trattenuta fiscale o contributiva, a titolo di trattamento di fine mandato; e (ii) un’indennità di fine carica nelle ipotesi di revoca senza giusta causa prima della scadenza del termine di cessazione dell’ufficio, di rinuncia all’incarico e di cessazione dell’incarico per decorso del termine ai termini di seguiti riportati. In caso di revoca, senza giusta causa, prima della scadenza del termine di cessazione dell’ufficio (vale a dire prima della data dell’assemblea di approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2021), al Dr. Andrea Recordati o ai suoi eredi spetterà una somma ex art. 2383, comma 3, cod. civ., comprensiva del maggior danno e di ogni sua ragione e pretesa, pari alla somma del Compenso Complessivo percepito nei dodici mesi precedenti la cessazione dell’incarico (o un importo pari ad Euro 2.400.000 qualora la revoca avvenga nei primi dodici mesi di durata dell’ufficio di amministratore) moltiplicato per 3 (l’**“Ipotesi di Revoca”**). Nel caso in cui Dr. Andrea Recordati rinunzi all’ufficio adducendo una motivazione tale da integrare una causa che non consenta la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto con la Società, così come nel caso in cui la rinuncia dovesse risultare necessaria in seguito ad una revoca o modifica dei poteri conferiti, al Dr. Andrea Recordati o ai suoi eredi spetterà un importo globale, comprensivo di ogni sua ragione o pretesa, pari alla somma del Compenso Complessivo percepito nei dodici mesi precedenti la cessazione dell’incarico (o un importo pari ad Euro 2.400.000 qualora uno degli eventi di cui sopra avvenga nei primi dodici mesi di durata dell’ufficio di amministratore) moltiplicato per 3 (l’**“Ipotesi di Rinunzia all’Incarico”**). Infine, al momento della cessazione dell’incarico per decorso del termine, con le esclusioni di cui *infra*, verrà corrisposto al Dr. Andrea Recordati o ai suoi eredi, quale emolumento integrativo per scadenza del mandato, comprensivo di ogni sua ragione o pretesa, un importo pari alla somma del Compenso Complessivo percepito dal Dr. Andrea Recordati nei dodici mesi precedenti la cessazione dell’incarico, moltiplicato per 3 (l’**“Emolumento Integrativo”**). L’Emolumento Integrativo non verrà corrisposto al Dr. Andrea Recordati nei seguenti casi: (i) qualora il mandato venga rinnovato o prorogato al Dr. Andrea Recordati per ulteriori 3 esercizi (A) a condizioni economiche non inferiori a quelle attualmente in essere (B) con gli stessi poteri delegati nel corso del primo mandato e (C) con la previsione che nel caso in cui si realizzi nel secondo mandato un’Ipotesi di Revoca o un’Ipotesi di Rinunzia all’Incarico, al Dr. Andrea Recordati o ai suoi eredi verrà corrisposto un importo pari alla somma del Compenso Complessivo percepito nei dodici mesi precedenti la cessazione dell’incarico, moltiplicato per 3; (ii) qualora il mancato rinnovo o la mancata proroga dipenda comunque da scelta del Dr. Andrea Recordati; e (iii) nei casi di scioglimento anticipato del mandato in Ipotesi di Revoca o in Ipotesi di Rinunzia all’Incarico.

Inoltre, 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

⁴ Con riferimento al sistema M.B.O., si precisa che in caso di raggiungimento degli obiettivi, l’importo massimo complessivo che l’Amministratore Delegato potrà maturare sarà pari al 100% della retribuzione fissa complessiva annua linda per ciascun esercizio sociale di riferimento.

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 e il Piano di Stock Options 2018-2022 approvato dall'Assemblea del 18 aprile 2018 prevedono quanto segue, con la precisazione che per il Piano di Stock Options 2018-2022 quanto di seguito precisato con riferimento alla Cessazione del Rapporto di Lavoro (come *infra* definito) deve intendersi riferito anche alle ipotesi di cessazione del rapporto assimilabile al rapporto di lavoro del Partecipante con la Società o, a seconda dei casi, con altra società del Gruppo:

“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.”

In deroga a quanto previsto dai sopra citati piani di stock option, in data 1 febbraio 2019 il Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, tenuto conto dell'intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro dipendente precedentemente in essere tra la Società e il Dr. Alberto Recordati, ha deliberato di mantenere il diritto di esercitare le stock option a lui a suo tempo assegnate in base al Piano di Stock Option 2014-2018, in deroga al Piano stesso, limitatamente alle tranches di opzioni che matureranno, se si verificheranno le condizioni previste dal Piano, il 12 maggio 2019.

In deroga a quanto previsto dai sopra citati piani di *stock option*, in data 11 febbraio 2019 il Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, tenuto conto dell'intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro dipendente precedentemente in essere tra la Società e il Dr. Andrea Recordati, ha deliberato di: (i) confermare, per quanto occorrer possa, la partecipazione del Dr. Andrea Recordati al Piano di Stock Options 2018-2022 e di mantenere al Dr. Andrea Recordati il diritto a maturare e ad esercitare nei tempi e nei modi previsti dal medesimo piano le opzioni ad esso già attribuite e non ancora maturate; e (ii) attribuire al Dr. Andrea Recordati il diritto a maturare e ad esercitare nei tempi e nei modi previsti dal Piano di Stock Options 2014-2018 le opzioni non ancora maturate del Dr. Andrea Recordati, nonché il diritto ad esercitare, sempre nei tempi e nei modi previsti dal medesimo piano, le opzioni maturate, ma non ancora esercitate alla data della delibera dell'11 febbraio 2019.

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 2018

Nel corso del 2018, il Comitato per la Remunerazione si è riunito 5 volte. La durata media delle riunioni è stata di circa un'ora. 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 2018 e fino alla data di approvazione della presente Relazione, l'attività del Comitato ha avuto ad oggetto, principalmente:

- un approfondimento circa l'opportunità di un'analisi in merito a possibili sistemi di incentivazione di lungo periodo alternativi ai piani di stock option;
- la formulazione degli obiettivi di performance per il 2018 del Presidente e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- la formulazione di proposta al Consiglio di adeguamento della retribuzione del Direttore Generale;
- la formulazione di proposta al Consiglio in merito alla fissazione dell'obiettivo per il 2018 dei Piani di Stock Options adottati dalla Società;
- la formulazione di proposta al Consiglio in relazione al nuovo Piano di Stock Options 2018-2022;
- la consuntivazione degli obiettivi di performance per il 2017 del Presidente e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- la formulazione della proposta al Consiglio in relazione alla Politica di Remunerazione per il 2018;
- la formulazione di proposta al Consiglio in relazione ad una nuova attribuzione di stock options nell'ambito del Piano di Stock Options 2018-2022;
- esame e formulazione di parere al Consiglio, anche quale comitato per le operazioni con parti correlate in materia di remunerazione, in merito all'accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato tra la Società ed il dott. Alberto Recordati;
- esame e formulazione di parere al Consiglio, anche quale comitato per le operazioni con parti correlate in materia di remunerazione, in merito all'accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato tra la Società ed il dott. Andrea Recordati;
- esame e formulazione di parere al Consiglio in merito al compenso del Presidente;
- esame e formulazione di parere al Consiglio, anche quale comitato per le operazioni con parti correlate in materia di remunerazione, in merito alla remunerazione dell'Amministratore Delegato;
- esame e formulazione di parere al Consiglio, anche quale comitato per le operazioni con parti correlate in materia di remunerazione, in merito all'accordo integrativo del rapporto di lavoro subordinato tra la Società ed il dott. Fritz Squindo;
- la formulazione della proposta al Consiglio in merito alla fissazione dell'obiettivo per il 2019 dei Piani di Stock Options adottati dalla Società;
- la formulazione di proposta al Consiglio in relazione a modifiche al Piano di Stock Options 2018-2022 al fine di includere anche l'Amministratore Delegato, in quanto tale, nei beneficiari;
- la formulazione della proposta al Consiglio in relazione alla Politica di Remunerazione per il 2019;

- un esame preliminare in merito alla proposta degli obiettivi di performance per il 2019 dell'Amministratore Delegato.

Ai lavori del Comitato sono stati costantemente invitati a partecipare i membri del Collegio Sindacale ed il Direttore Risorse Umane di Gruppo; su invito del Presidente del Comitato, ha partecipato ad alcune riunioni, su specifici temi, il Direttore Generale per il coordinamento della 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 €	
Giampiero Mazza	Presidente	Dal 6.12.2018 al 31.12.2018	Approvazione Bilancio 31.12.2021	Il dott. Mazza ha rinunciato a qualsiasi compenso per la carica di Amministratore e di Presidente.								
Alberto Recordati	Presidente	Dal 1.01.2018 al 6.12.2018	06.12.2018	(i) 37 (ii) 93 (iii) 410	0	0	0	4	0	544	75	0 (A)
Andrea Recordati	Vice Pres. AD e DG	2018	Approvazione Bilancio 31.12.2021	(i) 40 (ii) 100 (iii) 691	0	0	0	0	0	831	170	0
Rosalba Casiraghi	Consigliere	2018	05.02.2019	(i) 40	10 (a) 6,5 (b)	0	0	0	0	56,5	0	0
Michaela Castelli	Consigliere	2018	Approvazione Bilancio 31.12.2021	(i) 40	10 (a) 10 (b) 6,5 (d)	0	0	0	0	66,6	0	0
Elisa Corghi	Consigliere	2018	05.02.2019	(i) 40	10 (b)	0	0	0	0	50	0	0
Paolo Fresia	Consigliere	Dal 1.01.2018 al 6.12.2018	06.12.2018	(i) 37	0	0	0	0	0	37	0	0
Mario Garraffo	Consigliere	2018	05.02.2019	(i) 40	20 (a+c)	0	0	0	0	60	0	0
Fritz Squindo	Consigliere	2018	Approvazione	(i) 40 (iii) 601	0	270	0	3,5	0	914,5	137	0

			bilancio 31.12.2021										
Marco Vitale	Consigliere	Dal 1.01.2018 al 6.12.2018	06.12.2018	(i) 37	7 (b+d)	0	0	0	50 (1)	94	0	0	0
Cathrin Petty	Consigliere	Dal 6.12.2018 al 31.12.2018			La dott.ssa Petty ha dichiarato di rinunciare a qualsiasi compenso per la carica di Amministratore.								
Søren Vestergaard-Poulsen	Consigliere	Dal 6.12.2018 al 31.12.2018			Il dott. Vestergaard-Poulsen ha dichiarato di rinunciare a qualsiasi compenso per la carica di Amministratore.								

* 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 membro del Comitato per la Remunerazione.

(b) Per la carica di membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

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

(d) Per la carica di Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

ALTRI COMPENSI

(1) Per attività di consulenza.

FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY

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

INDENNITA' DI FINE CARICA O CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

(A) Si precisa che, in linea con l'accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro tra la Società ed il Dott. Alberto Recordati, quest'ultimo, a fronte della cessazione del lungo rapporto di lavoro con efficacia dal 1 febbraio 2019, manterrà unicamente il diritto di esercitare le stock option a lui a suo tempo assegnate in base al Piano di Stock Option 2014-2018, in deroga al Piano stesso, limitatamente alle tranches di opzioni che matureranno, se si verificheranno le condizioni previste dal Piano, il 12 maggio 2019, ed in particolare: 27.000 opzioni con prezzo di esercizio di € 21,93 e 45.000 opzioni con prezzo di esercizio di € 12,29.

Collegio Sindacale		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	
				€	€	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			€	€	€	
(I) Compensi in Recordati S.p.A.													
Antonio Santi	Pres. Coll. Sind.	2018	Approvazione bilancio 31.12.2019	50	0	0	0	0	0	50	0	0	
Marco Nava	Sindaco Effettivo	2018	Approvazione bilancio 31.12.2019	35	0	0	0	0	0	35	0	0	
Livia Amidani Aliberti	Sindaco Effettivo	2018	Approvazione bilancio 31.12.2019	35	0	0	0	0	0	35	0	0	
(II) Compensi in controllate e collegate (il Dr. Antonio Santi e la Dr.ssa Amidani Aliberti non ha percepito compensi in società controllate o collegate di Recordati S.p.A.)													
Marco Nava				19	0	0	0	0	0	19	0	0	
(III) TOTALE													
Antonio Santi				50	0	0	0	0	0	50	0	0	
Marco Nava				54	0	0	0	0	0	54	0	0	
Livia Amidani Aliberti				35	0	0	0	0	0	35	0	0	

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 €	
n. 4 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA della Società (*)	1.311	0	341	0	13	0	1.665	351	0
n. 2 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA di società controllate (*)	564	0	110	0	36	0	710	116	0
TOTALE	1.875	0	451	0	49	0	2.375	467	0

* In carica al 31 dicembre 2018 vi sono 4 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società e n. 2 dirigenti 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, DIRETTORE GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

		Opzioni detenute al 1.1.2018			Opzioni assegnate nel 2018						Opzioni esercitate nel 2018			Opzioni scadute nel 2018	Opzioni detenute al 31.12.18	Opzioni di competenza del 2018
Nome e cognome e Carica Ricoperta al 31.12.18	Piano - data delibera	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio €	Periodo possibile esercizio (dal -al)	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio €	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato azione Recordati alla data di assegnazione e delle opzioni € (c)	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio €	Prezzo di mercato dell'azione Recordati alla data di esercizio € (c)	Num. di opzioni	Numero di opzioni (in migliaia)	Fair value
Andrea Recordati Vice Pres. Amm. Delegato Dir. Gen. ⁵ (a)	Piano 2014-2018 (b) - 17.04.14	45.000 45.000	12,29 12,29	2018*-31.12.22 2019*-31.12.22										0	398.000 (4)	170.207
	Piano 2018 -2022 (b) - 18.04.18				50.000 50.000 50.000 50.000	30,73 30,73 30,73 30,73	2020*-31.12.26 2021*-31.12.26 2022*-31.12.26 2023*-31.12.26	666.366	3.8.18	31,920						
Fritz Squindo Consigliere (a)	Piano 2010-2013 (b) - 13.4.10	35.000 ⁶ 45.000 45.000 45.000 45.000	6,7505 6,7505 5,307 5,307 5,307 5,307	2015*-31.12.19 2016*-31.12.19 2014*-31.12.20 2015*-31.12.20 2016*-31.12.20 2017*-31.12.20							40.000 40.000	6,7505 6,7505	32,310 32,506	0	598.000	136.822

⁵ Si segnala che alla data della presente Relazione, il Dott. Andrea Recordati ricopre unicamente il ruolo di Amministratore Delegato della Società. Si segnala inoltre che, In deroga a quanto previsto dai piani di stock option della Società in vigore, in data 11 febbraio 2019, il Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, tenuto conto dell'intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro dipendente precedentemente in essere tra la Società e il Dr. Andrea Recordati in pari data, ha deliberato di mantenere al Dott. Andrea Recordati il diritto a maturare e ad esercitare nei tempi e nei modi previsti dai medesimi piani le opzioni ad esso già attribuite e non ancora maturate.

⁶ Si segnala che n. 10.000 opzioni (quale parte dell'originaria tranne di n. 45.000 opzioni) sono state esercitate nel corso del 2017.

	Piano 2014-2018 (b) - 17.04.14	45.000 45.000 45.000 45.000 27.000 27.000 27.000 27.000	12,29 12,29 12,29 12,29 21,93 21,93 21,93 21,93	2016*-31.12.22 2017*-31.12.22 2018*-31.12.22 2019*-31.12.22 2018*-31.12.24 2019*-31.12.24 2020*-31.12.24 2021*-31.12.24												
	Piano 2018 -2022 (b) - 18.04.18				32.500 32.500 32.500 32.500	30,73 30,73 30,73 30,73	2020*-31.12.26 2021*-31.12.26 2022*-31.12.26 2023*-31.12.26	433.138	3.8.18	31,920						
TOTALE AGGREGA TO n. 4 DIRIGENTI CON RESPONSA BILITA' STRATEGIC HE DELLA SOCIETA' (d)	Piano 2010-2013 13.4.10 (b) e Piano 2014-2018 (b) - 17.04.14	555.500	16,4992 (e)	2414 (f)							131.500	11,1577 (e)	33,8411 (g)	0	779.000	351.244
	Piano 2018 -2022 (b) - 18.04.18				355.000	30,73 30,73 30,73 30,73	2020*-31.12.26 2021*-31.12.26 2022*-31.12.26 2023*-31.12.26	1.182.800	3.8.18	31,920						
TOTALE AGGREGA TO n. 2 DIRIGENTI CON RESPONSA BILITA' STRATEGIC HE DI SOCIETA' CONTROLL ATE (d)	Piano 2010-2013 13.4.10 (b) e Piano 2014-2018 (b) - 17.04.14	140.500	16,3343 (e)	2113 (f)							52.500	10,6273 (e)	30,7551 (g)	0	238.000	116.135
	Piano 2018 -2022 (b) - 18.04.18				150.000	30,73 30,73 30,73 30,73	2020*-31.12.26 2021*-31.12.26 2022*-31.12.26 2023*-31.12.26	499.775	3.8.18	31,920						

AMMINISTRATORI CESSATI NEL 2018

		Opzioni detenute al 1.1.2018			Opzioni assegnate nel 2018						Opzioni esercitate nel 2018			Opzioni scadute nel 2018	Opzioni detenute al 31.12.18	Opzioni di competenza del 2018
Nome e cognome e carica ricoperta	Piano - data delibera	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio €	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio €	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato azione Recordati alla data di assegnazione e opzioni € (c)	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)
Alberto Recordati Presidente ⁷ (a)	Piano 2014-2018 (b) - 17.04.14	45.000 45.000 27.000 27.000 27.000 27.000	12,29 12,29 21,93 21,93 21,93 21,93	2018*-31.12.22 2019*-31.12.22 2018*-31.12.24 2019*-31.12.24 2020*-31.12.24 2021*-31.12.24						45.000 27.000	12,29 21,93	30,610 30,610	0	126.000 ⁸	74.820	

* 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 indicati in quanto dipendente di rilevanza strategica della Società alla data della relativa assegnazione.
- b) 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 2018 vi sono 4 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società e 2 dirigenti con responsabilità strategiche di società controllate.
- e) Prezzo medio di esercizio.
- f) Scadenza media espressa in giorni.
- g) Prezzo medio di mercato.

7 Presidente del Consiglio di Amministrazione fino alla data del 6 dicembre 2018.

8 Si precisa che in linea con l'accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro tra la Società ed il Dott. Alberto Recordati, quest'ultimo, a fronte della cessazione del lungo rapporto di lavoro con efficacia dal 1 febbraio 2019, manterrà unicamente il diritto di esercitare le stock option a lui a suo tempo assegnate in base al Piano di Stock Option 2014-2018, in deroga al Piano stesso, limitatamente alle tranches di opzioni che matureranno, se si verificheranno le condizioni previste dal Piano, il 12 maggio 2019, ed in particolare: 27.000 opzioni con prezzo di esercizio di € 21,93 e 45.000 opzioni con prezzo di esercizio di € 12,29.

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)		
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus del 2018 (MBO 2018)			Bonus di anni precedenti		
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)
			Erogabile	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogati (**)	Ancora differiti
Alberto Recordati	Presidente Fino al 6 dicembre 2018	-	-	-	-	-	132	-
Andrea Recordati	Vice Presidente, AD e DG	-	Si veda a riguardo quanto precisato nella Sez.1 paragrafo (ii)	-	-	-	331	-
Fritz Squindo (*)	Consigliere	Sistema di incentivazione variabile (MBO 2018)	170 (a)	-	-	-	240	-
								100 (b)

(*) Si precisa che il soggetto è beneficiario del sistema di incentivazione monetaria per l'esercizio 2018 (MBO 2018) in quanto dipendente della Società.

(a) MBO come integrato con parere favorevole del Comitato Remunerazione.

(**) Bonus MBO di competenza del 2017 erogato nel 2018.

(b) Premio extra-performance relativo al 2018 e corrisposto nel 2018.

Altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Piano	Bonus del 2018			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
		Erogabile	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogati (**)	Ancora differiti	
N. 4 Dirigenti con responsabilità strategiche della Società (*)	Sistema di incentivazione variabile (MBO 2018)	341 (***)	-	-	-	385	-	-
N. 2 Dirigenti con responsabilità strategiche di società controllate (*)	Sistema di incentivazione variabile (MBO 2018)	110	-	-	-	97	-	-
TOTALE	Sistema di incentivazione variabile (MBO 2018)	451	-	-	-	482	-	-

(*) In carica al 31 dicembre 2018 vi sono 4 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società e 2 dirigenti con responsabilità strategiche di società controllate.

(**) Bonus di competenza del 2017 (MBO 2017) erogato nel 2018.

(***) Per un dirigente con responsabilità strategica MBO di competenza 2018 come integrato con il parere favorevole del Comitato Remunerazione.

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 31.12.2017	N° azioni acquistate nel 2018	N° azioni vendute nel 2018	N° azioni possedute al 31.12.2018
AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31.12.2018						
Giampiero Mazza (1)	Presidente	ordinarie	0	0	0	0
Andrea Recordati	Vice Presidente e Amm. Del. e Direttore Generale	ordinarie	0	0	0	0
Rosalba Casiraghi	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
Michaela Castelli	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
Elisa Corghi	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
Mario Garraffo (2)	Amministratore e LID	ordinarie	0	0	0	0
Fritz Squindo	Amministratore	ordinarie	122.000	80.000*	80.000*	122.000
Cathrin Petty (1)	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
Søren Vestergaard-Poulsen (1)	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
AMMINISTRATORI CESSATI AL 6 DICEMBRE 2018						
Alberto Recordati	Presidente	ordinarie	0	72.000*	0	72.000
Paolo Fresia	Amministratore	ordinarie	50.000	16.000	0	66.000
Marco Vitale	Amministratore e LID (3)	ordinarie	0	0	0	0

*includono azioni derivanti dall'esercizio di stock options.

(1) Nominato/a per cooptazione il 6 dicembre 2018.

(2) Nominato LID in data 9 luglio 2018.

(3) LID fino alla data dell'8 maggio 2018.

Collegio Sindacale	Carica	Recordati S.p.A. tipologia azioni	N° azioni possedute al 31.12.2017	N° azioni acquistate nel 2018	N° azioni vendute nel 2018	N° azioni possedute al 31.12.2018
Antonio Santi	Presidente	ordinarie	0	0	0	0
Marco Nava	Sindaco effettivo	ordinarie	0	0	0	0
Livia Amidani Aliberti	Sindaco effettivo	ordinarie	0	0	0	0

	Recordati S.p.A. tipologia azioni	N° azioni possedute al 31.12.2017	N° azioni acquistate nel 2018	N° azioni vendute nel 2018	N° azioni possedute al 31.12.2018
N. 4 dirigenti con responsabilità strategiche della Società (*)	ordinarie	0	131.500	131.500	0
N. 2 dirigenti con responsabilità strategiche di società controllate (*)	ordinarie	0	52.500	23.500	29.000

(*) In carica al 31.12.2018 vi sono 4 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società 2 dirigenti con responsabilità strategiche di società controllate.

Milano, 28 Febbraio 2019

p. Il Consiglio di Amministrazione

l'Amministratore Delegato

Andrea Recordati