



RELAZIONE

SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF

Relazione sulla Remunerazione

La presente Relazione sulla Remunerazione (la “**Relazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato, (il “**Testo Unico della Finanza**” o anche “**TUF**”) e in conformità al disposto di cui all’art. 84-*quater* del regolamento adottato con Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, introdotto con la successiva Delibera Consob n. 18094 del 23 dicembre 2011 (il “**Regolamento Emittenti**”).

La presente Relazione si compone di due Sezioni.

Nella Sezione I, denominata “Politica di Remunerazione”, è illustrata la Politica di remunerazione approvata, in data 9 aprile 2014, dal consiglio di amministrazione su proposta del comitato per la remunerazione. La politica è sottoposta all’Assemblea annuale degli Azionisti, la cui delibera in merito non è vincolante.

Nella Sezione II, “Compensi esercizio 2013” sono invece rappresentate e illustrate le singole voci che compongono la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche come corrisposta a tali soggetti da Arkimedica e dalle società da quest’ultima controllate, nel corso dell’esercizio 2013.

La presente Relazione riporta in apposite tabelle in conformità a quanto previsto dal IV comma dell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti i dati relativi alle partecipazioni detenute dagli Amministratori e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e in società da quest’ultima controllate.

Sezione I

Premessa

In considerazione della fase di *turn around* che attraversa l’azienda a seguito della procedura di concordato omologata in 31 maggio 2012 e tuttora in corso, il Consiglio di Amministrazione, ha deliberato di adottare una politica per la remunerazione basata su una struttura remunerativa semplificata, rinviando al 2015 la definizione di una politica più articolata.

1.1. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della politica delle remunerazioni

Assemblea dei soci

In materia di remunerazioni, l’Assemblea dei soci:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci, ai sensi dell’art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.;
- esprime un proprio parere consultivo – privo di efficacia vincolante – sulla Relazione sulla remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione) dei componenti degli Organi di Amministrazione e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche;
- dal 2012 riceve adeguata informativa tramite la Relazione sulla Remunerazione;
- delibera sugli eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell’art. 114-*bis* Tuf.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione; un componente del Comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive ed il Consiglio valuta le competenze del soggetto al momento della nomina;

- definisce la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- approva la Relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina adottato da Borsa Italiana S.p.A., da sottoporre all'Assemblea annuale dei soci;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-*bis* Tuf;
- attua i Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato per la Remunerazione, su delega dell'Assemblea dei soci, se deliberati.

Comitato per la Remunerazione

Prima del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, avvenuto in data 20 giugno 2013, il Comitato per la Remunerazione era composto dagli Amministratori Indipendenti Federico Banti e Stefano Zorzoli.

Il nuovo Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 25 giugno 2013, ha provveduto a nominare, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il Comitato per la Remunerazione nelle persone degli Amministratori indipendenti Alessandro Chieffi; Gilles Cervoni e Hugues Pascal Harmel.

L'attuale composizione del Comitato per la Remunerazione è in linea con la raccomandazione del codice di autodisciplina che prevede che almeno un componente possieda un'esperienza in natura finanziaria o di politiche retributive, individuato nel consigliere Hugues Pascal Harmel, al momento della nomina.

Nel corso del 2013 il vecchio Comitato per la Remunerazione si è riunito il 24 aprile.

Il nuovo Comitato si è riunito il 29 agosto 2013. Presidente del Comitato è stato nominato Hugues Pascal Harmel. Alla riunione, ha partecipato anche il presidente del collegio sindacale.

Le riunioni si svolgono in forma collegiale, anche in video o audioconferenza e sono regolarmente verbalizzate. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione. Alle riunioni partecipa inoltre il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco designato da quest'ultimo, possono intervenire, ove preventivamente invitati, i rappresentanti delle funzioni aziendali ed esperti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile per lo svolgimento della riunione.

Il Comitato non si è avvalso dei servizi da parte di consulenti esterni.

Il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.

Funzioni attribuite al Comitato per la Remunerazione

Ai sensi del criterio applicativo 6.C.5. del Codice di Autodisciplina, il Comitato per la Remunerazione:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al consiglio di amministrazione proposte in materia;
- presenta al consiglio di amministrazione proposte 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; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Collegio Sindacale

In materia di remunerazione il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e, più in generale, degli Amministratori investiti di particolari cariche.

1.2. Esperti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Nella predisposizione della Politica di remunerazione la Società non si è avvalsa di consulenti esterni.

1.3. Finalità e principi della politica delle remunerazioni ed eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente

La remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche persegue i seguenti obiettivi:

- attrarre, trattenere e motivare un management dotato di elevate qualità professionali;
- allineare gli interessi del management e degli azionisti;
- promuovere la creazione di valore per la Società e per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Il precedente Consiglio di Amministrazione aveva deciso di rinviare l'adozione di una politica delle remunerazioni, in considerazione della fase di riorganizzazione interna che stava attraversando la Società. Pertanto il presente documento rappresenta la prima politica delle remunerazioni formalmente adottata dalla Società.

La presente Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 9 aprile 2014, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Si è ritenuto adottare una procedura essenziale, tenuto conto, da un lato, che la remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato è stata determinata dall'Assemblea dei Soci del 20 giugno 2013 e, dall'altro lato, che è tuttora in corso la procedura di concordato preventivo, sicché l'obiettivo primario assegnato agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con responsabilità strategiche non può che essere rappresentato dalla chiusura "in bonis" di detta procedura.

1.4. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

1.4.1. Consiglio di amministrazione

I componenti del consiglio di amministrazione sono remunerati con un compenso fisso annuo, il cui ammontare è commisurato all'impegno loro richiesto; per i consiglieri che partecipano ai comitati costituiti all'interno del consiglio (comitato per il controllo e rischi, comitato per le nomine e la remunerazione e comitato per le operazioni con parti correlate) è previsto un gettone di presenza. Le spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico vengono rimborsate a piè di lista e previa presentazione dei documenti giustificativi della spesa.

1.4.2. Amministratori esecutivi

L'Assemblea dei Soci tenutasi il 20 giugno 2013 ha determinato, fermo restando il diritto al compenso quale componente il Consiglio di Amministrazione già fissato in euro 20.000 annui, in euro 20.000 annui il compenso spettante per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e in euro 180.000 annui il compenso spettante per la carica di Amministratore Delegato, il tutto al lordo delle ritenute previdenziali, assicurative e fiscali, con la precisazione che, qualora fossero nominati più Amministratori Delegati, è data facoltà al Consiglio di Amministrazione di ripartire tale somma di euro 180.000, in base alle cariche conferite.

Nel rispetto di quanto deciso dall'Assemblea dei Soci il 20 giugno 2013, Il Consiglio di Amministrazione non ha assegnato al Presidente e Amministratore Delegato una retribuzione variabile. Si ricorda che il Presidente e Amministratore Delegato riveste anche la posizione di azionista indiretto di Arkigest S.r.l., società che detiene il controllo di fatto di Eukedos. La presenza di tale struttura proprietaria, unitamente alla attribuzione di

responsabilità esecutive e strategiche al soggetto che ne è diretta espressione, determina un assetto di interessi che l'Assemblea dei Soci ha riconosciuto come di per sé idoneo ad allineare gli interessi degli Amministratori esecutivi a quelli della generalità degli Azionisti, anche in assenza di componenti variabili della remunerazione.

1.4.3. Dirigenti con responsabilità strategiche

Alla data di approvazione della presente Politica delle remunerazioni l'unico Dirigente con responsabilità strategiche è il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili.

La componente fissa della remunerazione del Dirigente preposto è determinata in ossequio al contratto collettivo applicabile a cui si aggiunge un compenso annuo fisso fissato sino all'approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2013, in euro 15.000,00 (quindicimila/00). Tale compenso è stato elevato a euro 20.000,00 (ventimila/00) a decorrere dal 1 maggio 2014

Per l'esercizio 2014 non è stata deliberata nessuna componente variabile.

1.5. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Tutti gli amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche usufruiscono di una copertura assicurativa "Directors & Officers".

Agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche possono essere riconosciuti fringe benefits quali l'assegnazione di veicoli aziendali e la stipula di polizze assicurative per infortuni professionali ed extraprofessionali, nonché forme di previdenza e assistenza sanitaria integrativa.

1.6. Descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e del legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

In conformità a quanto deliberato dall'Assemblea dei Soci, non è prevista l'attribuzione all'Amministratore Delegato di una componente variabile della remunerazione.

La componente variabile della remunerazione spettante ai Dirigenti con responsabilità strategiche sarà correlata a specifici obiettivi legati alle funzioni svolte da tali soggetti. Poiché alla data della redazione della presente Politica l'unico Dirigente con responsabilità strategiche è il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, gli obiettivi che saranno assegnati allo stesso saranno congruenti con la sua funzione.

1.7. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

Non sono previste componenti variabili della remunerazione, né piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

1.8. Coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata

A giudizio degli Amministratori, la Politica delle remunerazioni adottata è coerente con il perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo, tenuto conto che l'obiettivo primario nella presente fase di vita della Società è rappresentato dalla chiusura "in bonis" della corrente procedura di concordato preventivo. Per gli esercizi futuri potranno essere prese in considerazione forme di remunerazione variabile, anche differita, in linea con le prassi nazionali e internazionali. Allo stato attuale non è stata formalizzata una politica per la gestione del rischio.

1.9. Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post*

Non sono attualmente previsti sistemi di pagamento differito.

1.10. Eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Non sono attualmente previsti sistemi di incentivazione basati su strumenti finanziari.

1.11. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società

Non sono stati stipulati accordi tra l'Emittente e gli Amministratori o i Dirigenti con responsabilità strategiche che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Resta fermo quanto eventualmente previsto da norme e contratti collettivi applicabili.

1.12. Coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono previste coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie per i membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale; la Società ha stipulato una polizza assicurativa denominata "*Director & Officer*" la quale fornisce a amministratori, sindaci, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche, sia della Società che delle entità dalla stessa controllate o partecipate, una copertura assicurativa contro la responsabilità civile derivante da atti posti in essere nell'esercizio delle proprie funzioni.

Per i dirigenti non sono riconosciute coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie.

1.13. Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)

Non è prevista una particolare politica di remunerazione per gli amministratori indipendenti in quanto tali, il cui compenso è stabilito in misura uguale a quello degli altri amministratori non esecutivi.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 25 giugno 2013, ha deliberato, con il parere favorevole del Collegio Sindacale: (a) di riconoscere al *lead independent director* un compenso annuo lordo di euro 5.000; (ii) di riconoscere a ciascun membro del Comitato Controllo e Rischi un compenso annuo lordo di euro 5.000; (iii) di riconoscere a ciascun membro del Comitato per la Remunerazione e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate un gettone di presenza pari a euro 1.000.

1.14. Informazioni sull'eventuale *benchmarking* con le politiche retributive di altre società

Non sono state svolte analisi di *benchmarking* con le politiche retributive di altre società.

Sezione II

Si riportano nella seguente sezione i compensi corrisposti nel 2013, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, agli Amministratori, ai membri del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dalla Società, da società da quest'ultima controllate.

Nel 2013, i dirigenti con responsabilità strategiche sono stati individuati dal Consiglio nella figura del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabile e societari.

Di seguito si riportano i compensi degli Amministratori, dei membri del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche attualmente in carica.

NOME E COGNOME	CARICA	IN CARICA DAL	IN CARICA FINO A	Compensi fissi erogati	compensi erogati per Comitati	compensi variabili non		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine cariche
						bonus e altri incentivi	partecipazioni agli utili					
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE												
Carlo Liculano	Presidente e Amm. Delegato	20.06.2013	approvazione bilancio al 31.12.2014	233.798						233.798		
Simona Palazzoli	Amministratore	20.06.2013	approvazione bilancio al 31.12.2014	20.000						20.000		
Antonino Liculano	Amministratore	20.06.2013	approvazione bilancio al 31.12.2014	10.630						10.630		
Enrica Menozzi	Amministratore	20.06.2013	approvazione bilancio al 31.12.2014	10.630						10.630		
Alessandro Chieffi	Amministratore	20.06.2013	approvazione bilancio al 31.12.2014	10.000	2.000					12.000		
Hugues Pascal Harmel	Amministratore	20.06.2013	approvazione bilancio al 31.12.2014	10.000	2.000					12.000		
Gilles Cervoni	Amministratore	20.06.2013	approvazione bilancio al 31.12.2014	10.630	4.658					15.288		

Federico Banti	Amministratore indipendente	16.06.2011	20.06.2013	10.340						10.340		
Fedele De Vita	Amministratore	16.06.2011	20.06.2013	10.591						10.591		
COLLEGIO SINDACALE												
Antonio Bandettini	Presidente del Collegio Sindacale	30.04.2011	approvazione bilancio al 31.12.2014	15.000					2.600	15.000		
Mirco Zucca	Sindaco effettivo	27.06.2012	approvazione bilancio al 31.12.2014	10.000						10.000		
Riccardo Giannino	sindaco effettivo	27.06.2012	approvazione bilancio al 31.12.2014	10.000						10.000		
DIRIGENTE CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE												
Stefano Romagnoli	Dirigente Preposto al bilancio	25.02.2013	approvazione bilancio al 31.12.2013	72.300						72.300		
Compensi da Controllate e Collegate												
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE												
Carlo Liculano	Presidente e Amm. Delegato	13.05.2013	approvazione bilancio al 31.12.2015	29.326						29.326		
Simona Palazzoli	Amministratore Delegato	13.05.2013	approvazione bilancio al 31.12.2015	16.449						16.449		
Stefano Romagnoli	Amministratore Delegato	13.05.2013	approvazione bilancio al 31.12.2015	16.449						16.449		
Enrica Menozzi	Amministratore Delegato	13.05.2013	approvazione bilancio al 31.12.2015	6.449						6.449		
COLLEGIO SINDACALE												
Mirco Zucca	Presidente del Collegio Sindacale	21.11.2012	approvazione bilancio al 31.12.2013	17.916						17.916		
Antonio bandettini	Sindaco effettivo	21.11.2012	approvazione bilancio al 31.12.2013	12.000						12.000		
Lorenzo Bandettini	Sindaco effettivo	21.11.2012	approvazione bilancio al 31.12.2013	8.000						8.000		

Incentivazione monetaria a favore dei dirigenti

Cognome e Nome	Carica	Erogato
Romagnoli Stefano	Dirigente preposto al bilancio	
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		72.300
(ii) compensi nelle controllate e collegate		16.449
(iii) TOTALE		88.749

Schema n. 7-ter – Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Di seguito si riportano le informazioni relative agli Amministratori, ai membri del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nome e Cognome	carica	società partecipata	n. di azioni possedute al 31.12.2012	n.azioni acquistate	n.azioni vendute	n. azioni possedute al 31/12/2013	modalità di possesso	titolo di possesso
Carlo Iuculano	presidente del Cd'A	EUKEDOS SPA	6.448.693,00	240.085,00		6.688.778,00	indiretto	proprietà*
		EUKEDOS SPA		126.482,00		126.482,00	indiretto	proprietà**
Hugues Pascal Harmel	consigliere	EUKEDOS SPA				71.164	diretto	proprietà
Fedele De Vita	ex consigliere	EUKEDOS SPA	625.000,00			625.000,00	diretto	proprietà
		EUKEDOS SPA	43.500,00			43.500,00	intestate fiduciariamente a UBS Fiduciaria SpA	proprietà

* Partecipazione detenuta per il tramite di Arkigest S.r.l. della quale Carlo Iuculano è socio indiretto e Presidente del Consiglio di Amministrazione.

** Partecipazione detenuta per il tramite di Toscofina S.a.s. della quale Carlo Iuculano è socio accomandatario.