



**Relazione del
Consiglio di Amministrazione**

di

Eukedos S.p.A.

**redatta ai sensi dell'art. 125-ter
del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n.58**

**Punto 2 all'Ordine del giorno
dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti 30 aprile 2015**



Relazione illustrativa sul punto 2 all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria e relativa proposta di delibera: Relazione sulla remunerazione: deliberazioni inerenti e conseguenti

Signori Azionisti,

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 30 marzo 2015, 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 2014" 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 Eukedos e dalle società da quest'ultima controllate, nel corso dell'esercizio 2014.

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 data 30 marzo 2015 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di adottare una Politica per la remunerazione improntata alle migliori prassi di mercato per quanto riguarda gli aspetti procedurali e i principi fondamentali relativi alla composizione della remunerazione degli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto, invece, opportuno, in considerazione dell'imminente rinnovo degli organi sociali, rimettere al nuovo organo amministrativo ogni decisione relativa alla definizione dei criteri per la determinazione della remunerazione dei predetti soggetti e delle condizioni relative al pagamento e all'eventuale restituzione delle componenti variabili di tale remunerazione.

Per tale motivo, il Consiglio di Amministrazione ha deciso di proporre all'Assemblea dei soci di esprimere il proprio voto non vincolante in merito agli aspetti procedurali e ai principi fondamentali, già delineati nella Politica per la remunerazione qui di seguito riportata, e di raccomandare al nuovo organo amministrativo di provvedere ad integrare la Politica stessa, per quanto riguarda la definizione dei predetti criteri e condizioni, attenendosi alle disposizioni procedurali e ai principi fondamentali di seguito riportati.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene altresì auspicabile che l'integrazione della Politica di Remunerazione da parte del nuovo organo amministrativo avvenga in tempi brevi dopo il suo insediamento e con decorrenza dall'esercizio in corso.

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;
- 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;
- predisporre, 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

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.

Come illustrato in premessa, il Consiglio di Amministrazione ha deciso di limitarsi a indicare i principi fondamentali in base ai quali il nuovo organo amministrativo, che sarà nominato dall'Assemblea dei soci convocata per il prossimo 30 aprile, potrà conformarsi ai fini dell'integrazione della presente Politica di remunerazione relativamente alla definizione della remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche. Tali principi sono desunti dal Criterio 6.C.1. del Codice di Autodisciplina e sono di seguito riportati:

- a) la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di Eukedos, tenuto anche conto del settore di attività in cui opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- c) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore (o del dirigente) nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- d) gli obiettivi di performance - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per eventuali piani di remunerazione basati su



azioni) - sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;

e) la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione; la misura di tale porzione e la durata del differimento sono coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;

f) sono previste intese contrattuali che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;

g) l'indennità eventualmente prevista per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

I criteri suindicati rappresentano un cambiamento radicale rispetto alla Politica di remunerazione sottoposta all'Assemblea dei soci nel 2014. In quell'occasione il Consiglio di Amministrazione aveva doverosamente preso atto che la remunerazione dell'Amministratore Delegato era stata determinata in un importo fisso dall'Assemblea all'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione.

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 prevista una remunerazione supplementare. 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

Come illustrato nel paragrafo 1.3, la presente Politica per la remunerazione stabilisce, in linea di principio, che la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche sia costituita da una componente fissa e da una componente variabile, adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di Eukedos, tenuto anche conto del settore di attività in cui opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta.

Tuttavia il Consiglio di Amministrazione non ha determinato il peso delle predette componenti all'interno della remunerazione complessiva, né la ripartizione tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo, ritenendo opportuno che alla definizione di tali elementi proceda il nuovo organo amministrativo, in tempi brevi dopo il suo insediamento.

Per il passato, l'Assemblea dei Soci tenutasi il 20 giugno 2013 aveva 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 aveva 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, determinando un assetto di interessi idoneo ad allineare gli interessi degli Amministratori esecutivi a quelli della generalità degli Azionisti.

1.4.3. Dirigenti con responsabilità strategiche

Alla data di approvazione della presente Politica delle remunerazioni l'unico Dirigente con responsabilità strategiche (nonché, a decorrere dal 13 novembre 2014, amministratore esecutivo) 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 in euro 20.000,00 (ventimila/00) a decorrere dal 1 maggio 2014.

Per l'esercizio 2014 non è stata deliberata nessuna componente variabile, per i motivi indicati nei paragrafi 1.3 e 1.4.2.



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

Come illustrato nel paragrafo 1.3, la presente Politica per la remunerazione stabilisce, in linea di principio, che gli obiettivi di performance siano predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Tuttavia il Consiglio di Amministrazione non ha individuato i criteri per stabilire gli obiettivi di performance, ritenendo opportuno che alla definizione di tali criteri proceda il nuovo organo amministrativo, in tempi brevi dopo il suo insediamento.

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

Si rinvia a quanto illustrato nel precedente paragrafo 1.3.

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

Si rinvia a quanto illustrato nel precedente paragrafo 1.6. 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*

Come illustrato nel paragrafo 1.4.2, il Consiglio di Amministrazione non ha determinato il peso delle predette componenti fissa e variabile all’interno della remunerazione complessiva, né la ripartizione tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo, ritenendo opportuno che alla definizione di tali elementi proceda il nuovo organo amministrativo, in tempi brevi dopo il suo insediamento.

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

L’indennità eventualmente prevista per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo o per lo scioglimento del rapporto di lavoro è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi due annualità di remunerazione fissa. Tale indennità non sarà comunque corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

Allo stato, non sono stati stipulati accordi tra Eukedos 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 e dalla polizza assicurativa denominata “*Director & Officer*”.

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 27 ottobre 2014, 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

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato per la Remunerazione potrà svolgere analisi di *benchmarking* con le politiche retributive di altre società.

Firenze (FI), 30 marzo 2015

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Carlo Iuculano