



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 2016”, sono illustrate la Politica di remunerazione per il 2016 (la “**Politica di remunerazione 2016**” o “**Politica**”) e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della stessa. La Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30 marzo 2016 su proposta del comitato per la remunerazione (il “**Comitato**”) istituito ai sensi del Codice di Autodisciplina delle società quotate (il “**Codice di Autodisciplina**”). La politica è sottoposta all’Assemblea annuale degli Azionisti, la cui delibera in merito non è vincolante.

Nella Sezione II, “Compensi esercizio 2015” 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 2015.

La seconda sezione fornisce, nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, nonché in forma aggregata, per i Dirigenti con responsabilità strategiche:

- a) un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la Politica di remunerazione 2015;
- b) un prospetto dei compensi corrisposti nell’esercizio 2015 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da Eukedos e dalle società dalla stessa controllate o alla stessa collegate;
- c) le partecipazioni detenute nella Società.

Sezione I - Politica di remunerazione 2016

Premessa

In data 30 marzo 2015 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazione, aveva 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 Delegati e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Consiglio di Amministrazione aveva 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.

L’Assemblea dei Soci del 30 aprile 2015 aveva deliberato di: (i) approvare la sezione I della Relazione sulla Remunerazione; (ii) di rinviare al Consiglio di Amministrazione l’adozione di una specifica politica per la remunerazione per i consiglieri investiti di particolari deleghe.

Il nuovo Consiglio di Amministrazione, nominato dalla predetta Assemblea dei Soci del 30 aprile 2015, ha tempestivamente istituito al suo interno un nuovo Comitato. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, sulla scorta di un’indagine retributiva condotta da un consulente specializzato, aveva deliberato nell’esercizio 2015: (a) di confermare i compensi già corrisposti al CFO e al CEO nell’esercizio 2014, in quanto ricompresi nel *range* dei valori della RAL definita dall’indagine retributiva di cui sopra, senza determinazione di alcuna componente variabile; (b) di rinviare al successivo esercizio, in concomitanza con l’approvazione di un nuovo piano triennale, la definizione dei parametri ai quali collegare la componente variabile della remunerazione.

Da ultimo, il Consiglio di Amministrazione, a seguito dell’approvazione del piano industriale 2016-2019, ha definito, su proposta del Comitato, una nuova Politica, la quale prevede per gli Amministratori Delegati che ricoprono la funzione di CEO e CFO l’attribuzione di una componente variabile di remunerazione la cui

corresponsione è subordinata al raggiungimento di obiettivi di *performance*, da determinarsi secondo criteri coerenti con gli obiettivi strategici indicati nel predetto piano industriale 2016-2019.

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, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale;
- costituisce al proprio interno un comitato per la remunerazione, di cui almeno un componente sia in possesso di una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi da parte del Consiglio al momento dell'istituzione del Comitato;
- definisce la remunerazione degli Amministratori Delegati e degli altri amministratori investiti di particolari cariche;
- approva la Relazione sulla remunerazione, da sottoporre all'Assemblea annuale dei soci;
- predisponde, con l'ausilio del Comitato, 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, su delega dell'Assemblea dei soci, se deliberati.

Comitato per la Remunerazione

Prima del rinnovo del Comitato, avvenuto in data 7 maggio 2015, il Comitato per la Remunerazione era composto dagli Amministratori Indipendenti Alessandro Chieffi e Giovanni del Vecchio.

Il nuovo Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 7 maggio 2015, ha provveduto a nominare, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il nuovo Comitato per la Remunerazione nelle persone degli Amministratori indipendenti Giovanni del Vecchio e Marco Di Lorenzo;

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 Giovanni del Vecchio, che ha assunto anche la presidenza del Comitato.

Nel corso del 2015 il precedente Comitato per la Remunerazione si è riunito il 18 marzo. Il nuovo Comitato si è riunito il 23 luglio e l'8 settembre. Alle riunioni ha partecipato anche il presidente del collegio sindacale.

Le riunioni si svolgono in forma collegiale, anche in video o audio-conferenza 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 altresì 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 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:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli Amministratori Delegati, 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 Delegati 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 investiti di particolari cariche.

Il Presidente del Collegio Sindacale è invitato a partecipare alle riunioni del Comitato.

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. Il consulente Villa & Partners ha condotto nel 2015 un'indagine retributiva che ha costituito la base per la determinazione della componente fissa e del suo rapporto con la componente variabile della remunerazione degli Amministratori Delegati e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

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

1.3.1 Finalità della Politica

La Politica 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.

1.3.2 Principi cui si ispira la Politica

I principi cui si ispira la Politica relativamente agli amministratori che siano investiti di deleghe gestionali 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.

Gli altri componenti del consiglio di amministrazione - ivi inclusi consiglieri qualificabili come amministratori esecutivi ai sensi del Codice di Autodisciplina e diversi dagli Amministratori Delegati che ricoprono la funzione di CEO e CFO - sono remunerati con un compenso fisso annuo, il cui ammontare è commisurato all'impegno loro richiesto, anche tenuto conto di eventuali deleghe ad essi attribuite.

1.3.3 Variazioni rispetto alla politica di remunerazione del 2015

I principi indicati nel precedente paragrafo 1.3.2 sono allineati a quelli indicati nella Politica di remunerazione sottoposta all'Assemblea dei soci nel 2015. Rispetto all'anno precedente, alcuni di tali principi - in particolare, quelli contemplati alle lettere a), b), c), d), e g) - hanno trovato concreta applicazione nella presente Politica, mentre i principi di cui alle lettere e) ed f) sono tuttora in attesa di ricevere concreta attuazione per i motivi che saranno di seguito illustrati.

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 Delegati che ricoprono la funzione di CEO e CFO

La remunerazione degli Amministratori Delegati che ricoprono la funzione di CEO e CFO è determinata secondo le migliori pratiche seguite per incarichi analoghi da società operanti nel medesimo settore in cui opera Eukedos S.p.A. ed è composta:

- i) da una componente fissa annuale, determinata anche sulla scorta di un'analisi di *benchmarking* condotta da un consulente su posizioni manageriali comparabili e comunque in misura tale da essere sufficiente a remunerare la

prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui infra;

ii) da una componente variabile, su base annuale, correlata al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati. Tali obiettivi sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per la Società e per gli azionisti;

iii) da *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali.

iv) dalle coperture assicurative menzionate al paragrafo 1.12 della presente Relazione.

La componente variabile destinata a ciascun amministratore esecutivo è determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione nel rispetto dei criteri generali stabiliti dalla presente Politica e non potrà eccedere le seguenti percentuali della componente fissa: CEO: 50%, CFO: 25%.

Allo stato, non è stato ancora considerato l'inserimento nei contratti con gli Amministratori Delegati e con i dirigenti con responsabilità strategiche di una clausola in base alla quale viene espressamente riconosciuto il diritto della Società di richiedere la restituzione della remunerazione variabile (o di trattenere somme oggetto di differimento) ove la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati (*clawback clause*). Ciò peraltro è giustificato, a giudizio del Consiglio dal fatto che la valutazione del raggiungimento degli obiettivi quantitativi si fonda su parametri il cui raggiungimento sarà determinabile solamente sulla base dei dati consuntivi che emergeranno con la chiusura del bilancio e dopo la sua approvazione da parte dell'Assemblea. Tale circostanza, unita all'efficace sistema di controllo e di gestione dei rischi implementato dall'Azienda e dai vari organi a questo deputati, rende di fatto remota la possibilità che la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi possa basarsi su dati errati (salvo che vi sia dolo, nel qual caso la Società potrà attivare altri rimedi). Quindi, anche in considerazione del limitato numero di soggetti al momento interessati da questa Politica per la Remunerazione, non si è ritenuto necessario procedere alla modifica dei contratti già in essere con gli Amministratori Delegati e con i dirigenti con responsabilità strategiche.

Il riconoscimento della componente variabile della remunerazione sarà legato al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, che potranno essere differenziati per ciascun destinatario e saranno stabiliti sulla base dei seguenti criteri:

1. saranno identificati almeno due obiettivi quantitativi a valere sui seguenti parametri alternativi, ai quali cumulativamente sarà assegnato un peso percentuale pari almeno all'80% del valore della componente variabile:
 - a. raggiungimento di un EBITDAR in linea con quanto previsto nel budget annuale;
 - b. raggiungimento degli obiettivi di PFN stabiliti dal Budget annuale purché nel rispetto di alcuni parametri (ad esempio un livello di TPO – *Trade Payable Overdue* – che non si distacchi significativamente dal *trend* dell'ultimo semestre) che consentano un'adeguata rappresentazione della PFN reale a fine anno;
 - c. (alternativamente ai due precedenti) raggiungimento di un definito rapporto PFN/EBITDAR (dove per la PFN valgono le considerazioni fatte al punto precedente);
 - d. riduzione del fabbisogno di capitale circolante netto;
 - e. miglioramento del TRO (*Trade Receivable Overdue*) per i crediti della Società;
 - f. conclusione di operazioni straordinarie.
2. sarà identificato un obiettivo qualitativo (discrezionale) al quale sarà assegnato un peso percentuale pari al massimo al 20% del valore della componente variabile;
3. per gli obiettivi quantitativi, sarà possibile prevedere, per ogni obiettivo, un'erogazione parziale in caso di “*underperformance*” e/o un'erogazione anche superiore nel caso di “*overperformance*” rispetto allo specifico valore assegnato al singolo obiettivo;
4. per l'obiettivo qualitativo non può essere previsto il caso di “*overperformance*”, ma potrebbe prevedersi il caso di “*underperformance*” che quindi potrebbe consentire un'erogazione parziale del valore connesso a tale obiettivo.

1.4.3. Dirigenti con responsabilità strategiche

Alla data di approvazione della presente Politica delle remunerazioni non vi sono dirigenti con responsabilità strategiche diversi dagli Amministratori Delegati. Qualora in futuro venissero assunti dirigenti con tali caratteristiche, la loro remunerazione dovrà essere determinata in conformità con i criteri indicati ai paragrafi 1.4.2 e 1.6.

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 Delegati 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

Il riconoscimento della componente variabile della remunerazione degli Amministratori Delegati che ricoprono la funzione di CEO e CFO sarà legato al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, che potranno essere differenziati per ciascun destinatario e saranno stabiliti sulla base dei seguenti criteri:

1. saranno identificati almeno due obiettivi quantitativi a valere sui seguenti parametri alternativi, ai quali cumulativamente sarà assegnato un peso percentuale pari almeno all’80% del valore della componente variabile:
 - a. raggiungimento di un EBITDAR in linea con quanto previsto nel budget annuale;
 - b. raggiungimento degli obiettivi di PFN stabiliti dal Budget annuale purché nel rispetto di alcuni parametri (ad esempio un livello di TPO – *Trade Payable Overdue* – che non si distacchi significativamente dal *trend* dell’ultimo semestre) che consentano un’adeguata rappresentazione della PFN reale a fine anno;
 - c. (alternativamente ai due precedenti) raggiungimento di un definito rapporto PFN/EBITDAR (dove per la PFN valgono le considerazioni fatte al punto precedente);
 - d. riduzione del fabbisogno di capitale circolante netto;
 - e. miglioramento del TRO (*Trade Receivable Overdue*) per i crediti della Società;
 - f. conclusione di operazioni straordinarie.
2. sarà identificato un obiettivo qualitativo (discrezionale) al quale sarà assegnato un peso percentuale pari al massimo al 20% del valore della componente variabile;
3. per gli obiettivi quantitativi, sarà possibile prevedere, per ogni obiettivo, un’erogazione parziale in caso di “*underperformance*” e/o un’erogazione anche superiore nel caso di “*overperformance*” rispetto allo specifico valore assegnato al singolo obiettivo;
4. per l’obiettivo qualitativo non può essere previsto il caso di “*overperformance*”, ma potrebbe prevedersi il caso di “*underperformance*” che quindi potrebbe consentire un’erogazione parziale del valore connesso a tale obiettivo.

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

Considerata la analitica e chiara determinazione e descrizione degli obiettivi di performance cui è legata la corresponsione delle componenti variabili, come descritta nel paragrafo 1.6, non si rende necessario l’utilizzo di particolari criteri per la loro valutazione. A consuntivo i risultati raggiunti nel periodo di riferimento saranno confrontati con gli obiettivi assegnati (in relazione al peso e al livello di risultato attribuito) e di conseguenza verrà determinato l’esatto ammontare delle componenti variabili.

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. In particolare, gli obiettivi di *performance* ai quali è legata l'assegnazione della componente variabile della remunerazione degli Amministratori Delegati e/o dei dirigenti con responsabilità strategiche sono stati identificati in coerenza con l'obiettivo di mantenere nel tempo l'equilibrio finanziario e di garantire la corretta gestione dei rischi secondo i principi contenuti nel Piano triennale 2016-2019. Per tale motivo, il Consiglio di Amministrazione ha deciso di non prevedere, allo stato, che la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione sia differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione.

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

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.

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 7 maggio 2015, ha deliberato, con il parere favorevole del Collegio Sindacale: (a) di riconoscere al *lead independent director* un compenso annuo lordo di euro 5.000,00; (ii) di riconoscere a ciascun membro del Comitato Controllo e Rischi un compenso annuo lordo di euro 5.000,00; (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 1.000,00.

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

Il Comitato per la Remunerazione, al fine della predisposizione delle proposte di remunerazione presentate al Consiglio di Amministrazione, ha utilizzato un'analisi di *benchmarking* con le politiche retributive di altre società, fornita dal consulente Villa & Partners. Il Comitato ha preventivamente verificato che il predetto consulente risulta in possesso delle caratteristiche di indipendenza indicate dal Codice di Autodisciplina.

Sezione II - Compensi esercizio 2015

Si riportano nella seguente sezione i compensi corrisposti nel 2015, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, agli Amministratori, ai membri del Collegio Sindacale e ai dirigenti con responsabilità strategiche, dalla Società e da società da quest'ultima controllate.

Si fa presente che:

- nell'esercizio 2015, oltre agli Amministratori Delegati, non sono stati individuati altri dirigenti con responsabilità strategiche;
- come illustrato nella premessa della Sezione I della presente Relazione, per l'esercizio 2015 il Consiglio di Amministrazione, in attesa dell'approvazione del nuovo piano industriale triennale, ha deliberato di assegnare agli Amministratori Delegati unicamente una remunerazione fissa in linea con quella corrisposta nell'esercizio precedente.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti CONSOB, si allega inoltre la Tabella n. 1 di cui allo Schema 7-ter dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, relativa alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche.

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

NOME E COGNOME	NOTE	CARICA	IN CARICA DAL	IN CARICA FINO A	compensi fissi			compensi per la partecipazione ai Comitati	compensi variabili non equity			Benefici non monetari (5)	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine cariche	
					emolumenti per la carica	retribuzione da lavoro dipendente	totale compensi fissi		bonus e altri incentivi	partecipazioni agli utili	totale compensi variabili						
Carlo Iuculano		Presidente e Amm. Delegato	30.04.2015	approvazione bilancio al 31.12.2017													
		compensi nella società che redige il bilancio			220.000		220.000								220.000		
		compensi da controllate e collegate			22.000		22.000								22.000		
		Totale			242.000		242.000								242.000		
Simona Palazzoli		Amministratore Delegato	30.04.2015	approvazione bilancio al 31.12.2017													
		compensi nella società che redige il bilancio			20.000		20.000								20.000		
		compensi da controllate e collegate			16.000		16.000								16.000		
		Totale			36.000		36.000								36.000		
Antonino Iuculano		Amministratore	30.04.2015	approvazione bilancio al 31.12.2017													
		compensi nella società che redige il bilancio			20.000		20.000	1.000							21.000		
		compensi da controllate e collegate															
		Totale			20.000		20.000	1.000							21.000		
Sonia Turconi		Amministratore	30.04.2015	approvazione bilancio al 31.12.2017													
		compensi nella società che redige il bilancio			13.333		13.333								13.333		
		compensi da controllate e collegate															
		Totale			13.333		13.333								13.333		
Romina Simona Nenci	(1)	Amministratore	30.04.2015	approvazione bilancio al 31.12.2017													
		compensi nella società che redige il bilancio			13.333	43.729	57.062								57.062		
		compensi da controllate e collegate															
		Totale			13.333	43.729	57.062								57.062		
Marco Di Lorenzo		Amministratore	30.04.2015	approvazione bilancio al 31.12.2017													
		compensi nella società che redige il bilancio			13.333		13.333	10.000							23.333		
		compensi da controllate e collegate															
		Totale			13.333		13.333	10.000							23.333		
Giovanni del Vecchio		Amministratore	30.04.2015	approvazione bilancio al 31.12.2017													
		compensi nella società che redige il bilancio			20.000		20.000	5.000							35.000		
		compensi da controllate e collegate															
		Totale			20.000		20.000	15.000							35.000		
Stefano Romagnoli	(2) (3)	Amministratore Delegato	30.04.2015	approvazione bilancio al 31.12.2017								(4)					
		compensi nella società che redige il bilancio			20.000	77.302	97.302								97.302		
		compensi da controllate e collegate			16.000		16.000								16.000		
		Totale			36.000	77.302	113.302								113.302		
Alessandro Chieffi		Amministratore	30.04.2015	approvazione bilancio al 31.12.2014													
		compensi nella società che redige il bilancio			6.693		6.693	4.000							10.693		
		compensi da controllate e collegate															
		Totale			6.693		6.693	4.000							10.693		
Riccardo Giannino		Presidente del Collegio Sindacale	30.04.2015	approvazione bilancio al 31.12.2017													
		compensi nella società che redige il bilancio			15.000		15.000								15.000		
		compensi da controllate e collegate															
		Totale			15.000		15.000								15.000		
Maddalena Sgambati		Sindaco effettivo	30.04.2015	approvazione bilancio al 31.12.2017													
		compensi nella società che redige il bilancio			6.667		6.667								6.667		
		compensi da controllate e collegate			4.000		4.000								4.000		
		Totale			10.667		10.667								10.667		
Mirco Zucca		Sindaco effettivo	30.04.2015	approvazione bilancio al 31.12.2017													
		compensi nella società che redige il bilancio			10.000		10.000								10.000		
		compensi da controllate e collegate			10.500		10.500								10.500		
		Totale			20.500		20.500								20.500		
Lo renzo Bandettini		Sindaco effettivo	30.04.2015	approvazione bilancio al 31.12.2017													
		compensi nella società che redige il bilancio			3.333		3.333								3.333		
		compensi da controllate e collegate			4.000		4.000								4.000		
		Totale			7.333		7.333								7.333		
Antonio Bandettini		Sindaco effettivo	01.01.2015	23.01.2015													
		compensi nella società che redige il bilancio			1.250		1.250								1.250		
		compensi da controllate e collegate			500		500								500		
		Totale			1.750		1.750								1.750		
(I) Totale compensi nella società che redige il bilancio					382.943	121.031	503.974	30.000	-	-	-	-	-	533.974			
(II) Totale compensi da controllate e collegate					73.000	-	73.000	-	-	-	-	-	-	73.000			
(III) Totale					455.943	121.031	576.974	30.000	-	-	-	-	-	606.974			

(1) La Dott.ssa Nenci è anche dipendente della società Eukedos

(2) Il Dott. Romagnoli è dipendente della società e Dirigente preposto al bilancio dell'Emittente

(3) Nella voce altri compensi sono considerati i compensi come Dirigente e come dipendente dell'Emittente

(4) Nella voce benefici non monetari è considerato l'utilizzo dell'auto aziendale

(5) Tutti gli amministratori, sindaci e dirigenti dell'Emittente e delle sue controllate beneficiano di una copertura assicurativa D&O

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

Nome e Cognome	carica	società partecipata	n. di azioni possedute al 31.12.2014	n.azioni acquistate	n.azioni vendute	n. azioni possedute al 31/12/2015	modalità di possesso	titolo di possesso	
Carlo Luculano	Presidente del C d'A	EUKEDOS SPA	5.998.693,00	504.345,00	-	3.194,00	6.499.844,00	indiretto	proprietà*
		EUKEDOS SPA	1.279.296,00				1.279.296,00	diretto	proprietà**
Marco di Lorenzo	Consigliere	EUKEDOS SPA	-	1.400,00			1.400,00	diretto	proprietà

* per il tramite di Arkigest srl

** direttamente con Toscofina sas