



**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 28 aprile 2017**



**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 2017", sono illustrate la Politica di remunerazione per il 2017 (la "**Politica di remunerazione 2017**" 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 29 marzo 2017 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 2016" 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 2016.

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 2016;
- b) un prospetto dei compensi corrisposti nell'esercizio 2016 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 2017**

**Premessa**

In data 30 marzo 2015 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la 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 ritenendo 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.

Il nuovo Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea dei Soci del 30 aprile 2015, ha tempestivamente istituito al suo interno un nuovo Comitato che, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del piano industriale 2016-2019, ha definito 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. Tale nuova Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30 marzo 2016 e ratificata dall'Assemblea dei Soci tenutasi il 29 Aprile 2016.



## **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;
- predispose, 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***

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 7 maggio 2015, ha provveduto a nominare, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il 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 2016 il Comitato per la Remunerazione si è riunito il 23 marzo, il 7 Aprile e il 9 Maggio. 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 2016*

I principi indicati nel precedente paragrafo 1.3.2 sono allineati a quelli indicati nella Politica di remunerazione sottoposta all'Assemblea dei soci nel 2016. 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 è legato al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, che possono essere differenziati per ciascun destinatario e sono stabiliti sulla base dei seguenti criteri:

1. sono identificati almeno due obiettivi quantitativi a valere sui seguenti parametri alternativi, ai quali cumulativamente è 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. è identificato un obiettivo qualitativo (discrezionale) al quale è assegnato un peso percentuale pari al massimo al 20% del valore della componente variabile;
  3. per gli obiettivi quantitativi, è 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

In data 30 Novembre 2016, con effetto dal 1 Gennaio 2017, ha rassegnato le sue dimissioni dal ruolo di Dirigente il dott. Stefano Romagnoli che rivestiva la carica di CFO ed anche di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari. Il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 23 Dicembre 2016 ha deliberato di confermare al dott. Romagnoli le deleghe come CFO del Gruppo e di nominare la dottoressa Francesca Fars in sostituzione del dott. Stefano Romagnoli quale Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari riconoscendole a tale scopo un compenso aggiuntivo pari ad euro 15.000,00. Alla data di approvazione della presente Politica delle remunerazioni, quindi, la dottoressa Fars è annoverabile tra i dirigenti con responsabilità strategiche diversi dagli Amministratori Delegati.

#### 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

In linea con quanto previsto nel precedente 1.4.2, il riconoscimento della componente variabile della remunerazione degli Amministratori Delegati che ricoprono la funzione di CEO e CFO è legato al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* che, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione della società in data 13 Maggio 2016.

In particolare, al Presidente del Consiglio di Amministrazione (CEO), Carlo Iuculano, è stato riconosciuto un compenso variabile complessivo annuo (il "Compenso Variabile"), determinato in un importo massimo totale di Euro 120.000,00 (centoventimila) (l'"Importo Massimo"), da riconoscersi al raggiungimento di specifici obiettivi quantitativi e qualitativi.

Nello specifico, per l'anno 2016, tenuto conto che il Budget Aziendale prevedeva un Ebitdar consolidato definito in Euro 9.312.000 ed una Posizione Finanzia Netta (PFN) consolidata definita in un importo pari a Euro 11.545.000 (N.B.: tale valore di PFN include, al netto della Cassa, solo finanziamenti vs banche e leasing e prevede cessione Area Abruzzo oltre a cash out per acquisizione Pianeta Anziani, mentre non include altre



operazioni straordinarie), sono stati previsti i seguenti obiettivi:

- Il riconoscimento in favore dell'Ing. Carlo Luculano di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al 45% dell'Importo Massimo, come definiti in precedenza, al raggiungimento di un Ebitdar consolidato compreso tra Euro 9.300.000 ed Euro 9.600.000; nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di Ebitdar consolidato come sopra indicati e purché l'Ebitdar consolidato sia compreso tra Euro 8.700.000 ed Euro 9.299.000, la porzione del Compenso Variabile risulterà pari al 30% dell'Importo Massimo; qualora in vece l'Ebitdar consolidato risultasse superiore ad Euro 9.600.000, la porzione del Compenso Variabile sarà pari al 50% dell'Importo Massimo.
- Il riconoscimento in favore dell'Ing. Luculano di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al 45% dell'Importo Massimo nel caso in cui la PFN risulti essere non superiore ad Euro 11.545.000 purché il dato di DPO misurato sulla EDOS SrL al 31.12.2016 non risulti peggiorativo rispetto al dato consuntivo del 2015 (64gg).
- Il riconoscimento in favore dell'Ing. Luculano di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al 10% dell'Importo Massimo in relazione alla gestione della struttura organizzativa, al miglioramento dell'efficienza produttiva, alla gestione e organizzazione dell'area e della rete commerciale del Gruppo, alla gestione della qualità e tempestività dei flussi di informazione verso il Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda invece l'Amministratore Delegato che ricopre la funzione di CFO, Stefano Romagnoli, è stato riconosciuto un compenso variabile complessivo annuo (il "Compenso Variabile"), determinato in un importo massimo totale di Euro 30.000,00 (trentamila) (l'"Importo Massimo"), da riconoscersi al raggiungimento di specifici obiettivi quantitativi e qualitativi.

Nello specifico, per l'anno 2016, tenuto conto che il Budget Aziendale prevedeva un Ebitdar consolidato definito in Euro 9.312.000 ed una Posizione Finanzia Netta (PFN) consolidata definita in un importo pari a Euro 11.545.000 (N.B.: tale valore di PFN include, al netto della Cassa, solo finanziamenti vs banche e leasing e prevede cessione Area Abruzzo oltre a cash out per acquisizione Pianeta Anziani, mentre non include altre operazioni straordinarie), sono stati previsti i seguenti obiettivi:

- Il riconoscimento in favore del dott. Stefano Romagnoli, di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al 40% dell'Importo Massimo, come definiti in precedenza, al raggiungimento di un Ebitdar consolidato compreso tra Euro 9.300.000 ed Euro 9.600.000; nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di Ebitdar consolidato come sopra indicati e purché l'Ebitdar consolidato sia compreso tra Euro 8.700.000 ed Euro 9.299.000, la porzione del Compenso Variabile risulterà pari al 30% dell'Importo Massimo; qualora invece l'Ebitdar consolidato risultasse superiore ad Euro 9.600.000, la porzione del Compenso Variabile sarà pari al 50% dell'Importo Massimo.
- Il riconoscimento in favore del dott. Romagnoli di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al 40% dell'Importo Massimo nel caso in cui il valore di DPO della EDOS SrL non risulti peggiorativo rispetto al dato consuntivo per il 2015 (64gg.) e contemporaneamente il valore di DSO non risulti peggiorativo rispetto al dato consuntivo del 2015 (61gg).
- Il riconoscimento in favore del dott. Romagnoli di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al 20% dell'Importo Massimo in relazione alla gestione della struttura organizzativa, al miglioramento dell'efficienza amministrativa e finanziaria, alla gestione e organizzazione della reportistica mensile e trimestrale, alla gestione della qualità e tempestività dei flussi di informazione verso il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, sempre in data 13 Maggio 2016, ha stabilito che il Compenso Variabile eventualmente maturato debba essere liquidato entro e non oltre 30 giorni dall'approvazione del relativo bilancio d'esercizio e consolidato.

#### **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 e per tutta la durata della carica, 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.

Firenze (FI), 29 marzo 2017

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente ed Amministratore Delegato

(Dott. Ing. Carlo Iuculano)