



## **RELAZIONE**

# **SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF

Data di approvazione della Relazione: [24 marzo] 2020

## **Relazione sulla Remunerazione**

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (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 2020”, sono illustrate la Politica di remunerazione per il 2020 (la “**Politica di remunerazione 2020**” 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 24 marzo 2020 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 al voto vincolante dell’Assemblea annuale degli Azionisti.

Nella Sezione II, “Compensi esercizio 2019” sono 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 2019. La Sezione II è sottoposta al voto non vincolante dell’Assemblea annuale degli Azionisti.

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 2020;
- b) un prospetto dei compensi corrisposti nell’esercizio 2019 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 2020**

### **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 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, aveva istituito al suo interno un nuovo Comitato che, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del piano industriale 2016-2019, aveva 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. Il Comitato per la Remunerazione non ha ritenuto, nel corso del 2017, necessario apportare modifiche a quella Politica, ma solo definire gli obiettivi specifici che regolano la componente variabile di remunerazione per gli Amministratori Delegati che ricoprono la funzione di CEO e CFO per l'anno 2017. Lo stesso ha fatto il nuovo Comitato per la Remunerazione insediatosi il 30 Aprile 2018 dopo l'elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione avvenuta nell'Assemblea degli Azionisti dello stesso giorno.

In considerazione dell'assenza, nel corso del 2018 e del 2019, di un dirigente che ricopre la funzione di CFO, il Comitato per la Remunerazione, pur confermando la validità di una Politica per la Remunerazione che prevede un sistema di incentivazione anche per il CFO, nelle Raccomandazioni sottoposte al Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 19 Giugno 2019, ha suggerito di confermare il valore del bonus a disposizione del CFO senza però fissare degli obiettivi specifici in attesa che la Società decida, eventualmente, di procedere alla nomina di un dirigente che ricopra la funzione di CFO. Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato quella Raccomandazione all'unanimità.

### **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 il proprio voto sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, predisposta dal Consiglio di Amministrazione. Tale voto è vincolante per quanto riguarda la 'prima sezione' ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, non vincolante relativamente alla 'seconda sezione' della relazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF.;
- 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 politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, da sottoporre all'Assemblea annuale dei soci;
- predispone, 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 30 Aprile 2018, ha provveduto a nominare, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il Comitato per la Remunerazione nelle persone degli Amministratori indipendenti Giovanni del Vecchio, Marco Di Lorenzo e Pierluigi Rosa;

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 2019 il Comitato per la Remunerazione si è riunito il 26 Marzo, il 17 Maggio ed il 14 Giugno. Alle riunioni ha partecipato anche il presidente del collegio sindacale.

I lavori del Comitato sono disciplinati da un regolamento, approvato, in data 3 Luglio 2017, dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta dello stesso Comitato.

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 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 – così come eventuali Dirigenti con responsabilità strategiche, 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 2019*

I principi indicati nel precedente paragrafo 1.3.2 sono allineati a quelli indicati nella Politica di remunerazione sottoposta all'Assemblea dei soci nel 2019. Rispetto al passato, ed in coerenza con l'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) non trovano concreta attuazione per i motivi che saranno di seguito illustrati.

Si segnala inoltre che, rispetto alla politica di remunerazione approvata nel 2019 e alla luce di quanto previsto dalla Direttiva (UE) 2017/828 (Shareholder Rights Directive II, concernente 'l'incoraggiamento a lungo termine degli azionisti', la "SHRD2"), nonché del conseguente Decreto Legislativo n. 49 del 2019, la Politica di remunerazione 2020:

- a. fornisce maggiori informazioni circa la coerenza della Politica rispetto agli obiettivi di sostenibilità nel lungo termine e ai criteri adottati a tale fine;
- b. fornisce informazioni circa la politica di remunerazione dei componenti dell'organo di controllo;
- c. definisce le condizioni procedurali e di merito nel rispetto delle quali la Società può eccezionalmente derogare alla Politica.

#### **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, stabilita dal Consiglio di Amministrazione, che è commisurata all'attività presumibilmente richiesta data la tipologia del comitato e al ruolo svolto all'interno del comitato stesso. 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, erogabile solo al manifestarsi di una crescita del valore dell'Azienda nel medio periodo e che è correlata al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati. Tali obiettivi sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore nell'anno di riferimento 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 criteri indicati nel successivo paragrafo 1.6:

Si fa presente che alla data di approvazione della presente Politica il Consiglio di Amministrazione non ha incaricato alcun Amministratore Delegato con la funzione di CFO.

#### *1.4.3. Dirigenti con responsabilità strategiche*

Nel corso dell'esercizio 2019 la dottoressa Francesca Bartoli è risultata annoverabile tra i Dirigenti con responsabilità strategiche in quanto Dirigente preposto alla Redazione dei documenti contabili societari e remunerata con un compenso aggiuntivo pari ad Euro 10.000.

Alla data di approvazione della presente Politica delle Remunerazioni, pertanto, la dottoressa Bartoli è annoverabile tra i dirigenti con responsabilità strategiche diversi dagli Amministratori Delegati.

#### *1.4.4. Membri dell'Organo di Controllo*

La retribuzione annuale dei componenti del Collegio Sindacale è stata fissata, ai sensi dell'articolo 2402 cod. civ., dall'Assemblea dei soci.

Tale retribuzione, approvata con delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2018, pari a Euro 15.000 per il Presidente del Collegio Sindacale e Euro 10.000 per ogni altro Sindaco Effettivo, è stata determinata in linea con quella di altre società di dimensioni e risultati economici comparabili.

#### *1.4.5. Eventuali deroghe alla Politica di Remunerazione*

Sebbene la Società non sia in linea di principio favorevole a procedere a deroghe ai principi che informano la propria Politica di Remunerazione, laddove ricorrano circostanze eccezionali - quali, ad esempio, l'esigenza di attrarre e/o trattenere (in un mercato concorrenziale) figure manageriali chiave ovvero l'esigenza di incentivare le figure manageriali chiave rispetto a specifici obiettivi industriali che, in condizioni contingenti, rivestano peculiare importanza -, sarà comunque possibile procedervi, applicando la Procedura per Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società tempo per tempo vigente.

La deroga alla Politica di Remunerazione potrà contemplare, *inter alia*, (i) la concessione di un bonus *una tantum* di ingresso a una nuova figura manageriale chiave, (ii) l'attribuzione di un bonus annuale (sostitutivo e/o aggiuntivo rispetto a quello ordinario) parametrato rispetto ad obiettivi *ad hoc* (diversi da quelli di cui al Paragrafo 1.6 che segue) e/o soggetto a diversi criteri di quantificazione.]

### **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 fissati per l'anno 2020 in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e del legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione**

Gli obiettivi specifici da assegnare agli amministratori delegati per l'esercizio 2020 saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione dopo l'Assemblea degli Azionisti che si terrà ad Aprile 2020 in coerenza con il *budget* approvato e sulla base dei seguenti parametri:

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 (o alternativamente un EBITDA) 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 (o, alternativamente, PFN/EBITDA) 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.
5. Il bonus a disposizione della remunerazione degli obiettivi definiti, sarà comunque pagabile solo ed esclusivamente se si potrà verificare la capacità della gestione aziendale di realizzare nell'anno una performance capace di contribuire concretamente alla crescita di medio periodo del valore dell'Azienda (misurata confrontando la media dell'EBITDA generato nell'ultimo triennio con l'EBITDA raggiunto nel primo anno del triennio di riferimento).

### **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 e della sostenibilità 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 gli obiettivi strategici contenuti nel Piano triennale 2018-2021. 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 30 aprile 2018 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.

## **Sezione II - Compensi esercizio 2019**

Si riportano nella seguente sezione i compensi corrisposti nel 2018, 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 2019, oltre agli Amministratori Delegati, come indicato sopra al punto 1.4.3, la dottoressa Francesca Bartoli risulta essere l'unico dirigente con responsabilità strategiche;
- come illustrato nella premessa della Sezione I della presente Relazione, per l'esercizio 2019 il Consiglio di Amministrazione, in coerenza con quanto stabilito al punto 1.4.2, ha deliberato di assegnare agli Amministratori Delegati che ricoprono la carica di CEO e CFO una remunerazione variabile basata sul raggiungimento degli obiettivi indicati sopra al punto 1.6.

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.

### **Coerenza dei compensi corrisposti con la Politica di Remunerazione 2019**

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 4, lettera a), si riportano di seguito gli obiettivi di performance fissati per gli Amministratori Delegati in applicazione della Politica di Remunerazione 2019.

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, per l'anno 2019, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione della società in data 27 Settembre 2019.

In particolare, a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione (CEO), Carlo Iuculano, era stato previsto 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 solamente se la media aritmetica dell'EBITDA consolidato 2019+2018+2017 dovesse risultare superiore all'EBITDA consolidato 2017.

Nello specifico, per l'esercizio 2019, tenuto conto che il Budget Aziendale prevedeva un Ebitda consolidato definito in Euro 5.035.000 ed anche che la Società era chiamata al rispetto di *covenants* stringenti stabiliti in relazione al finanziamento aperto con ICCREA e misurati sulla base dei rapporti PFN/EBITDA e PFN/PATR.NETTO, erano stati previsti i seguenti obiettivi:

- Il riconoscimento in favore del CEO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al 45% dell'Importo Massimo, come definiti in precedenza, al raggiungimento di un EBITDA Consolidato compreso tra Euro 5.300.000 ed Euro 5.600.000; nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di EBITDA Consolidato come sopra indicati e purché l'EBITDA Consolidato sia compreso tra Euro 4.800.000 ed Euro 5.299.000, la porzione del Compenso Variabile risulterà pari al 30% dell'Importo Massimo; qualora invece l'EBITDA Consolidato risultasse superiore ad Euro 5.600.000, la porzione del Compenso Variabile sarà pari al 50% dell'Importo Massimo..
- Il riconoscimento in favore del CEO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al 20% dell'Importo Massimo nel caso in cui il rapporto PFN/EBITDA risulti non superiore a quello rinegoziato (alla luce dell'applicazione, dal 1 Gennaio 2019, dell'IFRS16) con ICCREA a fronte del contratto di finanziamento in essere, purché, a livello Consolidato, la % di debiti scaduti sul Totale Debiti risulti inferiore al 15%..
- Il riconoscimento in favore del CEO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al 20% dell'Importo Massimo nel caso in cui, in coerenza con quanto previsto dal Piano Triennale, si ottengano significativi miglioramenti nell'EBITDA calcolabile sull'Area SUD (Abruzzo) misurato da un EBITDA medio di almeno il 6%.
- Il riconoscimento in favore del CEO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al 15% dell'Importo Massimo in relazione alla gestione della struttura organizzativa, 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, era stato previsto 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. Trattandosi tuttavia di una funzione al momento non ricoperta da alcun manager, ma assunta di fatto ad interim dal CEO, il Comitato aveva preferito non formulare alcun obiettivo restando ovviamente pronto a raccomandare un set di obiettivi adeguati al momento in cui venisse eventualmente identificato un dirigente specifico per questa funzione.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 24 marzo 2020, ha proceduto, su proposta del Comitato, alla verifica del raggiungimento degli obiettivi, come sopra indicati, sulla base dei risultati indicati nel progetto di bilancio 2019 approvato in pari data. Da tale verifica è emerso quanto segue:

OBIETTIVO APPROVATO DAL CDA	RISULTATO	RACCOMANDAZIONE
<ul style="list-style-type: none"> <li>Il riconoscimento in favore del CEO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al 45% dell'Importo Massimo, come definiti in precedenza, al raggiungimento di un <b>EBITDA Consolidato</b> compreso tra Euro 5.300.000 ed Euro 5.600.000; nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di EBITDA Consolidato come sopra indicati e purché l'EBITDA Consolidato sia compreso tra Euro 4.800.000 ed Euro 5.299.000, la porzione del Compenso Variabile risulterà pari al 30% dell'Importo Massimo; qualora invece l'EBITDA Consolidato risultasse superiore ad Euro 5.600.000, la porzione del Compenso Variabile sarà pari al 50% dell'Importo Massimo.</li> </ul>	<p>EBITDA Consolidato da Progetto di Bilancio è pari a Euro 4.518.000,00 post sterilizzazione IFRS16</p>	<p><u>Obiettivo non raggiunto.</u> Erogazione di un compenso variabile pari allo 0% del Compenso Variabile Massimo</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Il riconoscimento in favore del CEO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al 20% dell'Importo Massimo nel caso in cui il rapporto PFN/EBITDA risulti quello rinegoziato con ICCREA a fronte del contratto di finanziamento in essere, purché, a livello Consolidato, la % di debiti scaduti sul Totale Debiti risulti inferiore al 15%.</li> </ul>	<p>Il rapporto PFN/EBITDA calcolato a fine 2019 è pari a 2,70 versus un covenant ICCREA che deve essere inferiore a 3.</p> <p>Il dato % dei debiti scaduti sul Totale Debiti è pari al 31%.</p>	<p><u>Obiettivo non raggiunto.</u> Erogazione di un compenso variabile pari allo 0% del Compenso Variabile Massimo.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Il riconoscimento in favore del CEO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al 20% dell'Importo Massimo nel caso in cui, in coerenza con quanto previsto dal Piano Triennale, si ottengano significativi</li> </ul>	<p>L'EBITDA raggiunto sull'Area SUD (Abruzzo) è inferiore al 6%</p>	<p><u>Obiettivo non raggiunto.</u> Erogazione di un compenso variabile pari allo 0% del Compenso Variabile Massimo.</p>

<p>miglioramenti nell'EBITDA calcolabile sull'Area SUD (Abruzzo) misurato da un EBITDA medio di almeno il 6%.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Il riconoscimento in favore del CEO di una porzione del Compenso Variabile per un ammontare pari al 15% dell'Importo Massimo, in relazione alla gestione della struttura organizzativa, alla gestione della qualità e tempestività dei flussi di informazione verso il Consiglio di Amministrazione.</li> </ul>		<p><b>Obiettivo raggiunto al 50%.</b> Erogazione di un compenso variabile pari al 50% del 15% del Compenso Variabile Massimo per un importo pari ad Euro 9.000,00.</p>
--	--	--

Pertanto il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di corrispondere al Presidente del Consiglio di Amministrazione (CEO), Carlo Iuculano, la corresponsione di un compenso variabile pari a euro 9.000,00, subordinatamente all'approvazione del bilancio 2019 da parte dell'Assemblea Ordinaria.

**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	CARICA	IN CARICA DAL	IN CARICA FINO A	compensi fissi			compensi per la partecipazione ai Comitati	compensi variabili non equity			Benefici non monetari (1)	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica
				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	30.04.2018	approvazione bilancio al 31.12.2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	compensi nelle società che redige il bilancio			244.500	-	244.500	-	-	-	-	-	-	-	244.500	-
	compensi da controllate e collegate			4.000	-	4.000	-	-	-	-	-	-	-	4.000	-
	<b>Totale</b>			<b>248.500</b>	<b>-</b>	<b>248.500</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>248.500</b>	<b>-</b>
Simone Palazzoli	Amministratore Delegato	30.04.2018	approvazione bilancio al 31.12.2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	compensi nelle società che redige il bilancio			65.500	-	65.500	-	-	-	-	-	-	-	65.500	-
	compensi da controllate e collegate			2.000	-	2.000	-	-	-	-	-	-	-	2.000	-
	<b>Totale</b>			<b>67.500</b>	<b>-</b>	<b>67.500</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>67.500</b>	<b>-</b>
Antonio Iuculano	Consigliere	30.04.2018	approvazione bilancio al 31.12.2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	compensi nelle società che redige il bilancio			20.000	-	20.000	-	-	-	-	-	-	-	20.000	-
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Totale</b>			<b>20.000</b>	<b>-</b>	<b>20.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>20.000</b>	<b>-</b>
Sonia Turzani	Consigliere	30.04.2018	approvazione bilancio al 31.12.2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	compensi nelle società che redige il bilancio			20.000	-	20.000	-	-	-	-	-	-	-	20.000	-
	compensi da controllate e collegate			4.000	-	4.734	-	-	-	-	-	-	-	4.734	-
	<b>Totale</b>			<b>24.000</b>	<b>-</b>	<b>24.734</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>24.734</b>	<b>-</b>
Marco Di Lorenzo	Consigliere	30.04.2018	approvazione bilancio al 31.12.2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	compensi nelle società che redige il bilancio			20.000	-	20.000	13.000	-	-	-	-	-	-	33.000	-
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Totale</b>			<b>20.000</b>	<b>-</b>	<b>20.000</b>	<b>13.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>33.000</b>	<b>-</b>
Giovanni del Vecchio	Consigliere	30.04.2018	approvazione bilancio al 31.12.2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	compensi nelle società che redige il bilancio			20.000	-	20.000	12.000	-	-	-	-	-	-	32.000	-
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.000	-
	<b>Totale</b>			<b>20.000</b>	<b>-</b>	<b>20.000</b>	<b>12.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>5.000</b>	<b>37.000</b>	<b>-</b>
Pierluigi Rosa	Consigliere	30.04.2018	approvazione bilancio al 31.12.2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	compensi nelle società che redige il bilancio			20.000	-	20.000	13.000	-	-	-	-	-	-	33.000	-
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Totale</b>			<b>20.000</b>	<b>-</b>	<b>20.000</b>	<b>13.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>33.000</b>	<b>-</b>
Luca Fumagalli	Consigliere	30.04.2018	approvazione bilancio al 31.12.2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	compensi nelle società che redige il bilancio			20.000	-	20.000	-	-	-	-	-	-	-	20.000	-
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Totale</b>			<b>20.000</b>	<b>-</b>	<b>20.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>20.000</b>	<b>-</b>
Ricardo Gianino	Presidente del Collegio Sindacale	30.04.2018	approvazione bilancio al 31.12.2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	compensi nelle società che redige il bilancio			15.000	-	15.000	-	-	-	-	-	-	-	15.000	-
	compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Totale</b>			<b>15.000</b>	<b>-</b>	<b>15.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>15.000</b>	<b>-</b>
Maddalena Sgarbiati	Sindaco	30.04.2018	approvazione bilancio al 31.12.2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	compensi nelle società che redige il bilancio			10.000	-	10.000	-	-	-	-	-	-	-	10.000	-
	compensi da controllate e collegate			4.275	-	4.275	-	-	-	-	-	-	-	4.275	-
	<b>Totale</b>			<b>14.275</b>	<b>-</b>	<b>14.275</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>14.275</b>	<b>-</b>
Lorenzo Benedetti	Sindaco	30.04.2018	approvazione bilancio al 31.12.2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	compensi nelle società che redige il bilancio			10.000	-	10.000	-	-	-	-	-	-	-	10.000	-
	compensi da controllate e collegate			6.450	-	6.450	-	-	-	-	-	-	-	6.450	-
	<b>Totale</b>			<b>16.450</b>	<b>-</b>	<b>16.450</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>16.450</b>	<b>-</b>
<b>(I) Totale compensi nelle società che redige il bilancio</b>				465.000	-	465.000	38.000	-	-	-	-	-	5.000,00	506.000	-
<b>(II) Totale compensi da controllate e collegate</b>				20.725	-	20.725	62.459	-	-	-	-	-	-	62.459	-
<b>(III) Totale</b>				<b>485.725</b>	<b>-</b>	<b>485.725</b>	<b>100.459</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>570.459</b>	<b>-</b>

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

La precedente Tabella include anche gli importi dei compensi variabili corrisposti all'Amministratore Delegato che ricopre la funzione di CEO sulla base dei risultati raggiunti nel corso dell'esercizio 2018 e che non erano stati indicati nella Relazione sulla Remunerazione pubblicata nel 2019, in quanto approvati solo dopo l'Assemblea tenutasi ad Aprile 2019. Tale importo era stato pari a zero.

**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. azioni possedute al 31/12/2018	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31/12/2019	Modalità di possesso	Titolo di possesso
Carlo Iuculano	Presidente del C.d.A.	EUKEDOS SPA	1.279.296,00			1.279.296,00	indiretto	proprietà*
Marco di Lorenzo	Consigliere	EUKEDOS SPA	1.400,00			1.400,00	diretto	proprietà

\* indirettamente con Toscofina sas

\*\* Per completezza di informazione si precisa che Carlo Iuculano è socio non di controllo di Arkiholding Srl

Arkiholding detiene n. 9.041.054 azioni di Eukedos Spa