



RenoDeMedici

Sede legale in Milano, Viale Isonzo n. 25

Capitale sociale Euro 140.000.000 i.v.

Registro delle Imprese di Milano e codice fiscale n. 00883670150

Relazione sulla Remunerazione

Ai sensi degli articoli 123 ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e 84 - quater del Regolamento Consob n. 11971/1999.

Indice

PREMESSA	3
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2019.	5
1 – PROCEDURE DI ADOZIONE E REALIZZAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE (“POLITICA”).	5
A) ORGANI COINVOLTI.	
B) COMITATO PER LA REMUNERAZIONE. COMPOSIZIONE E FUNZIONI.	
2 - FINALITÀ DELLA POLITICA.	8
3 - PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA.	8
4 - COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE.	9
5 - MECCANISMO DI CLAW-BACK.	15
6 - OPERAZIONI STRAORDINARIE.	15
7 - BONUS STRAORDINARI /UNA-TANTUM.	16
8 - PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI.	16
9 - I BENEFICI NON MONETARI.	17
10 - I TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.	17
11 - BENCHMARK UTILIZZATI PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA.	17
 SEZIONE II - REMUNERAZIONI E COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2018	 18
PRIMA PARTE -ATTUAZIONE DELLA POLITICA.	18
A - REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.	18
B - INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO.	21
C - INFORMAZIONI SUL PIANO DI STOCK GRANT.	21
SECONDA PARTE -RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO.	22
Schema 7-bis: relazione sulla remunerazione	22
<i>TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</i>	
<i>TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock Option, a favore dell’organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i>	
Schema 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.	23
<i>Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali</i>	
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE.	24

Premessa

La presente "Relazione sulla Remunerazione" (di seguito anche la "Relazione") espone, secondo le disposizioni dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998 e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Consob n. 11971/1999 e successive modifiche (di seguito anche "Regolamento Emittenti"), le informazioni in materia di politiche di remunerazione adottate da Reno De Medici S.p.A. (di seguito anche la "Società" o "Emittente") e riferibili ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Relazione si articola su due sezioni, redatte in conformità all'allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti.

La **prima sezione** illustra:

- a) i principi e le finalità della politica di remunerazione che sarà adottata nell'esercizio 2019;
- b) le procedure relative all'adozione e attuazione di tale politica.

La **seconda sezione** illustra analiticamente, anche in forma di tabelle, il consuntivo della politica effettivamente attuata nell'esercizio 2018 con riferimento ad Amministratori, Sindaci, e Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Si rileva che rispetto all'esercizio 2018 risulta individuato quale unico Dirigente con Responsabilità strategiche l'Amministratore Delegato della Società.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, in data 18 marzo 2019. La prima sezione della Relazione è soggetta a deliberazione non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il giorno 29 aprile 2019 (30 aprile in eventuale seconda convocazione) per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2018.

Ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 la Relazione viene messa a disposizione del pubblico, presso la sede legale, presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "EmarketStorage" (www.emarketstorage.com) e sul sito internet www.rdmgroup.com a decorrere dal 5 aprile 2019.

In conformità alle disposizioni del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche in materia di operazioni con parti correlate, così come recepite nelle relative procedure approvate dal Consiglio di Amministrazione, l'adozione e la definizione

della politica di remunerazione di cui alla presente Relazione, attuata con il coinvolgimento, come di seguito specificato, di un Comitato per la Remunerazione costituito esclusivamente da Amministratori indipendenti, e la sottoposizione della stessa al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti, esonera le delibere in materia di remunerazione degli Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche dall'applicazione delle procedure previste dalle suddette disposizioni Consob in materia di parti correlate.

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2019

1 - Procedure di adozione e realizzazione della Politica di Remunerazione ("POLITICA")

a) Organi coinvolti.

La Politica di Remunerazione (di seguito anche la "Politica") è approvata e definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione (di seguito anche "Comitato"), istituito nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, con composizione, competenze e modalità di funzionamento descritte al successivo punto b).

La concreta determinazione e attuazione della Politica in conformità ai principi e alle linee guida definiti nella stessa è demandata:

- al Consiglio di Amministrazione, relativamente alla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche nella Società;
- all'Amministratore Delegato, che si avvale della Direzione del Personale di Gruppo, per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Si rileva che, con decorrenza dall'esercizio 2019, l'Amministratore Delegato ha individuato e proposto ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre l'Amministratore Delegato, nelle figure di:

Dott. Luca Rizzo nella sua qualità di Chief Financial Officer di Gruppo;

Dott.ssa Marita Lovera nella sua qualità di Chief HR Officer di Gruppo;

Dott. Andrea Bettinelli nella sua qualità di Head of Strategy di Gruppo.

La Direzione del Personale relaziona il Comitato, con cadenza almeno annuale, in merito alle modalità attuative della Politica.

Il Comitato, a esito della Relazione di cui sopra, monitora e verifica la coerenza delle modalità attuative rispetto ai principi definiti, riferendo in merito al Consiglio di Amministrazione.

b) Comitato per la Remunerazione. Composizione e funzioni.

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno un "Comitato per la Remunerazione", con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva.

Il Comitato è attualmente costituito da 3 Amministratori non esecutivi - in quanto non titolari di deleghe individuali di gestione e non ricoprenti incarichi direttivi nella Società o in società appartenenti al Gruppo - e indipendenti, quali individuati dal Consiglio di

Amministrazione in relazione alle disposizioni dell'art 148 del T.U.F. e del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A..

La composizione del Comitato è la seguente:

Nominativo	Carica
Giulio Antonello	Presidente
	Non esecutivo – Indipendente
Laura Guazzoni	Non esecutivo - Indipendente
Gloria Marino	Non esecutivo -Indipendente

I membri del Comitato per la Remunerazione sono in carica, salvo diversa deliberazione, fino alla scadenza del mandato di Amministratori e quindi fino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019.

Le competenze attribuite al Comitato per la Remunerazione sono inquadrabili come segue:

- funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di definizione delle Politiche di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e di verifica periodica, in coordinamento con la Direzione del Personale, della adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione dei principi definiti nell'ambito delle Politiche, riferendo in merito al Consiglio di Amministrazione;
- funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in merito alla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, nonché alla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitoraggio delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione e verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.
- funzioni propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione relative all'attuazione del Piano di Stock Grant istituito dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-bis del D. Lgs. 58/1998, richiamato nella sezione II della presente Relazione, con particolare riferimento alla determinazione degli obiettivi di performance sottesi al piano medesimo.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato per la Remunerazione accede alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

In termini di modalità di funzionamento, gli Amministratori costituenti il Comitato agiscono e si riuniscono collegialmente tutte le volte che il Presidente lo ritenga necessario o ne facciano richiesta gli altri due componenti. Le deliberazioni del Comitato sono assunte a maggioranza semplice e sono regolarmente verbalizzate.

I membri del Comitato sono dotati di consolidate competenze professionali nel settore di riferimento, adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Attività svolte con riferimento all'esercizio 2018

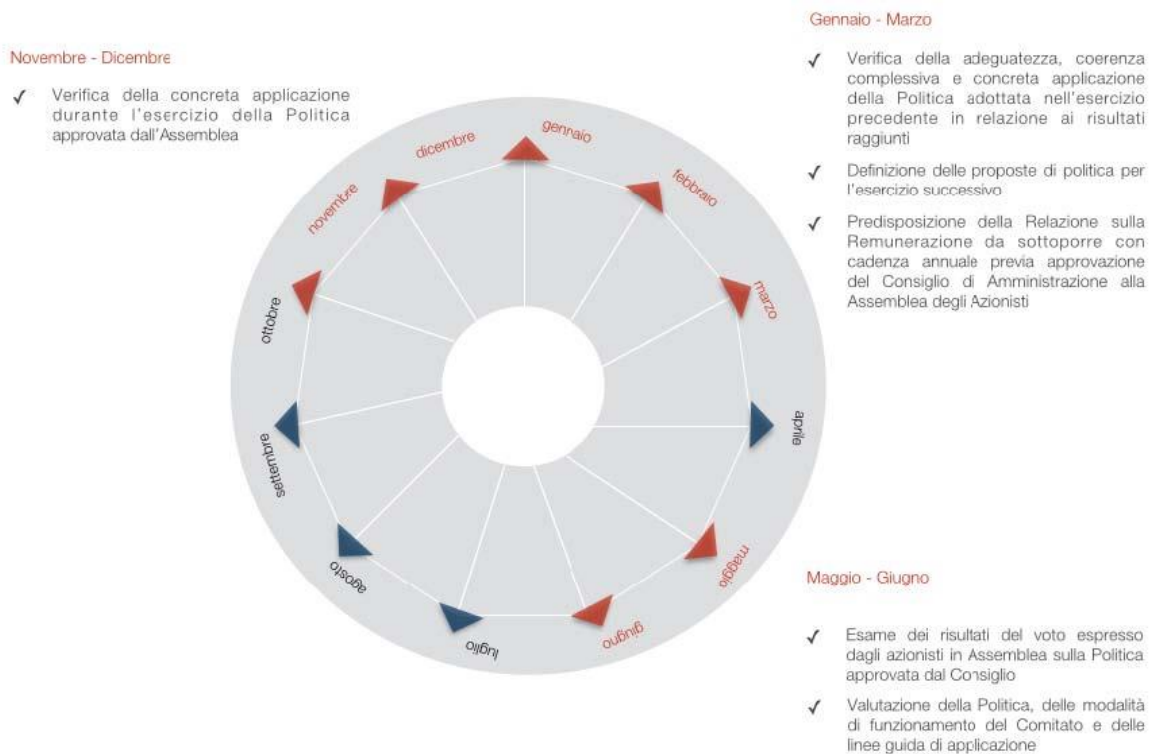
Nel corso del 2018, il Comitato per la Remunerazione ha tenuto 3 riunioni, regolarmente verbalizzate, e presiedute dal Dott. Giulio Antonello. La percentuale di partecipazione alle riunioni di ciascun membro del Comitato è stata pari al 100%.

Le riunioni hanno riguardato:

- (i) la definizione della proposta al Consiglio di Amministrazione ai fini dell'adozione della Relazione sulla Remunerazione di cui all'art. 123-ter del TUF per l'esercizio 2018;
- (ii) la definizione, per l'esercizio 2018, degli obiettivi di performance sottesi al Piano di Stock Grant riservato all'Amministratore Delegato istituito dall'Assemblea del 28 aprile 2017 ai sensi dell'art. 114 bis del TUF e degli obiettivi di performance sottesi alla remunerazione variabile monetaria dell'Amministratore Delegato;
- (iii) la definizione della proposta al Consiglio di Amministrazione in merito alla determinazione del compenso per la carica dell'Amministratore Delegato, oggetto di deliberazione ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile.

Attività programmate per l'esercizio 2019

Nel corso dell'esercizio 2019, le attività del Comitato si svolgono in attuazione di un programma annuale secondo le fasi di seguito riassunte:



2 - Finalità della Politica.

In termini generali la Politica è definita, anche in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, allo scopo di attrarre, motivare e fidelizzare i soggetti in possesso delle qualità professionali necessarie per garantire il raggiungimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per la Società e il Gruppo nel medio-lungo periodo.

Coerentemente la Politica individua nel mantenimento di una significativa correlazione tra retribuzione e *performance* il punto focale di allineamento tra gli interessi degli Azionisti e quelli del *Management*. Ne consegue che una parte significativa della remunerazione complessiva degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di breve e di medio-lungo periodo, determinati con riferimento alle *performance* definite sia a livello consolidato che di specifiche aree di business o funzioni aziendali.

3 - Principi generali della Politica.

Coerentemente con le finalità generali sopra indicate, la Politica è basata sui seguenti principi di riferimento, definiti anche in conformità alle raccomandazioni di cui al Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A.:

- adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società,

tenuto anche conto del settore di attività e delle caratteristiche dell'attività concretamente svolta;

- definizione di limiti per le componenti variabili;
- predeterminazione e misurabilità degli obiettivi di *performance* riferiti all'erogazione delle componenti variabili;
- erogazione di una porzione rilevante della componente variabile, riferita ai piani a medio-lungo termine, differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione, in quanto subordinata al conseguimento degli obiettivi di *performance* per la totalità degli anni compresi nel periodo pluriennale di riferimento, ovvero al mantenimento in continuità della posizione in azienda per l'intero periodo pluriennale di riferimento.

4 - Componenti fisse e variabili della remunerazione.

I contenuti di riferimento della Politica sono articolati secondo principi e modalità differenti in merito alle componenti fisse e alle componenti variabili di breve e medio-lungo periodo in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

In particolare:

Amministratori non esecutivi

Gli Amministratori non esecutivi sono identificati quali Amministratori non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi nella Società o in società del Gruppo, ovvero presso il soggetto controllante qualora l'incarico riguardi anche la Società. Agli Amministratori non esecutivi spetta il compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti in sede di nomina.

Il Consiglio di Amministrazione può determinare, su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ulteriori compensi fissi in relazione alle attività connesse alla partecipazione degli Amministratori non esecutivi ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione.

Il principio ispiratore di tale criterio è quello di attribuire ai membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione un compenso forfettario. I compensi degli Amministratori non esecutivi non sono, quindi, legati ai risultati economici conseguiti dalla Società o di tipo consolidato o comunque a obiettivi di *performance* in genere.

Amministratori esecutivi in quanto investiti di particolari cariche nell'Emittente in conformità allo Statuto (Presidente/Amministratore Delegato)

Agli Amministratori investiti di particolari cariche nell'Emittente, oltre al compenso fisso

determinato dall'Assemblea degli Azionisti in sede di nomina, spetta il compenso (in forma fissa e/o variabile) determinato dal Consiglio di Amministrazione in conformità a specifica proposta del Comitato e con il parere favorevole del Collegio Sindacale anche in relazione alle disposizioni dell'art. 2389, III comma, del Codice Civile.

La componente variabile del compenso dell'Amministratore Delegato è determinata dal Consiglio di Amministrazione in conformità a specifica proposta del Comitato e con il parere favorevole del Collegio Sindacale. Tale sistema di remunerazione è descritto nello specifico paragrafo "Componente variabile monetaria MBO dell'Amministratore Delegato".

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità anche alle indicazioni di cui al Regolamento in materia di operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010, mutate dal principio contabile internazionale IAS 24, sono identificati fra i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori della Società stessa. In relazione a tale principio e all'attuale assetto organizzativo dell'Emittente, relativamente all'esercizio 2019, e diversamente dal precedente esercizio, come già in precedenza rilevato, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono identificati non solo con gli *Amministratori esecutivi*, in quanto Amministratori titolari di deleghe individuali di gestione o di incarichi direttivi nella Società, ma anche con i seguenti soggetti: Dott. Luca Rizzo, Chief Financial Officer di Gruppo, Dott.ssa Marita Lovera, Chief HR Officer di Gruppo, e Dott. Andrea Bettinelli, Head of Strategy di Gruppo. Il pacchetto retributivo attribuito ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sarà generalmente composto dai seguenti elementi:

- i) Componente fissa annuale;
- ii) Componente variabile annuale (*MBO*);
- iii) Componente variabile di medio-lungo termine (*LTI*).

i) La componente fissa annuale è costituita dalla Retribuzione Annua Lorda da altre forme di remunerazione correlate al ruolo assegnato aventi carattere non variabile. L'entità della componente fissa è rapportata alla dimensione del business gestito e alla capacità di contribuzione ai risultati consolidati del Gruppo, nonché alla comparabilità con i livelli retributivi interni, anche in rapporto alle compensation riconosciute, sul mercato, da società di dimensioni simili.

ii) La componente variabile annuale (MBO) è conseguibile a fronte del raggiungimento

di predefiniti obiettivi quantitativi annuali correlati a indici di *performance* sia a livello consolidato di Gruppo, sia a livello individuale in funzione a parametri quantitativi relativi al Business gestito o alla Funzione Centrale di responsabilità. Tale importo sarà ad una percentuale compresa tra il 20% e il 50% della Retribuzione Annua Lorda (saranno escluse dalla base di calcolo eventuali indennità di ruolo).

Gli indicatori chiave di performance (KPI) utilizzati nel sistema MBO per i Dirigenti Strategici rispetteranno gli indicatori economici e di redditività assegnati all'Amministratore Delegato nell'ambito del budget e del piano strategico della Società. Tali KPI sono normalmente di tipo quantitativo in quanto gli obiettivi qualitativi vengono ammessi solo in eccezionali circostanze e comunque solo se correlati a elementi oggettivi di valutazione (es. tempi o completamento di progetti) e non sono soggetti a discrezionalità valutativa. A garanzia del metodo adottato, i target vengono certificati dal Controllo di Gestione di Gruppo, sia in fase di assegnazione che di consuntivazione e il processo garantisce la tracciabilità e la trasparenza di ogni fase.

Il meccanismo per il calcolo della retribuzione legata agli MBO annuali dei Dirigenti Strategici prevederà una soglia minima di accesso per l'erogazione **pari all'80 %** del valore di budget e un compenso massimo liquidabile **pari al 120%** del premio base, ottenibile solo in caso di **raggiungimento o superamento del 120%** degli stessi obiettivi, con un tetto massimo comunque del valore erogabile pari al 100% del bonus nominale assegnato.

La definizione dei livelli di target alla base degli obiettivi annuali (MBO) è legata al raggiungimento generalmente di obiettivi di *performance* riferiti alle previsioni di budget e indicati dal Consiglio di Amministrazione. Il confronto dei dati consuntivi con gli obiettivi assegnati determina la misura della componente variabile della retribuzione erogabile.

Componente variabile annuale monetaria - MBO - dell'Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato viene assegnata una retribuzione annuale variabile che non potrà essere superiore al 50% del compenso complessivo come Dirigente (Retribuzione Annua Lorda) e Amministratore Delegato (emolumento).

Gli indicatori chiave di performance (KPI) relativi agli obiettivi annuali (MBO) dell'Amministratore Delegato sono legati al raggiungimento delle previsioni di redditività, di efficienza e dei progetti strategici definiti a livello di budget e nell'ambito del piano di sviluppo del Gruppo.

Tali KPI sono di tipo quantitativo in quanto gli obiettivi qualitativi vengono ammessi

solo in eccezionali circostanze e comunque solo se correlati a elementi oggettivi di valutazione (es. tempi o completamento di progetti) e non sono soggetti a discrezionalità valutativa.

Il meccanismo per il calcolo della retribuzione legata agli MBO annuali dell'Amministratore Delegato prevede una soglia minima di accesso per l'erogazione pari all'80% o al 100% del valore di budget in funzione dello specifico target e un compenso massimo liquidabile fino al 120% del premio base, ottenibile solo in caso di raggiungimento o superamento degli stessi obiettivi, con un tetto massimo comunque del valore erogabile pari al 120% del bonus nominale assegnato.

Gli obiettivi dell'MBO sono fissati di anno in anno, ad eccezione del solo EBITDA e dell'indice IF OSHA che costituiscono obiettivi fissi ogni anno.

iii) La componente variabile di medio-lungo periodo (LTI) è articolata sui seguenti elementi, applicabili alternativamente o cumulativamente:

A) Piani di compensi basati su strumenti finanziari di durata pluriennale.

B) Componente variabile di medio – lungo periodo di natura monetaria.

A) Piani di compensi basati su strumenti finanziari di durata pluriennale. Piano di Stock Grant 2017/2018/2019

L'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2017 ha approvato l'adozione, ai sensi dell'art. 114 bis del D.lgs. 58/1998, di un Piano di Stock Grant (il "Piano") riservato all'Amministratore Delegato, con durata riferita al triennio 2017 /2018 /2019.

La struttura e le modalità applicative del Piano, definite dal Consiglio di Amministrazione con il supporto consultivo e propositivo del Comitato per la Remunerazione, risultano conformi ai principi generali di:

- (i) consolidamento del processo di creazione di valore sostenibile per la Società ed il Gruppo nel medio-lungo periodo e di incentivazione e fidelizzazione del destinatario attraverso la definizione di termini di durata e di *vesting* pluriennali;
- (ii) assegnazione degli strumenti finanziari subordinata al conseguimento di obiettivi di performance aziendali e/o di mercato predefiniti e misurabili;
- (iii) vincoli alla permanenza del beneficiario in azienda.

In particolare, il Piano prevede:

- a. l'assegnazione gratuita al beneficiario di diritti all'attribuzione, a titolo gratuito, di fino a massime n. 2.262.857 azioni ordinarie della Società, esclusivamente al termine del periodo di durata e subordinatamente al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance;
- b. un periodo di durata triennale;
- c. l'attribuzione e la consegna delle azioni ordinarie della Società oggetto del Piano subordinatamente: (i) alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione del conseguimento di specifici obiettivi di performance per ciascun esercizio compreso nel triennio di riferimento nonché (ii) alla circostanza che il beneficiario ricopra la carica di Amministratore Delegato della Reno De Medici S.p.A. per l'intero periodo di vigenza del Piano.

Le azioni saranno attribuite con le seguenti modalità:

- (i) 40% delle azioni complessive del Piano per l'anno 2017;
- (ii) 30% delle azioni complessive del Piano per l'anno 2018;
- (iii) 30% delle azioni complessive del Piano per l'anno 2019.

Gli obiettivi di performance triennali saranno individuati, per ciascun anno di durata del Piano, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato al momento dell'assegnazione dei diritti e sono costituiti da due tipologie di indicatori:

- (i) EBITDA Consolidato come risultanti dal Bilancio Consolidato approvato;
- (ii) OSHA, indice di frequenza ($IF = \text{numero infortuni} * 200.000 / \text{numero ore lavorate}$).

Ciascuno di questi obiettivi concorre in modo equilibrato (50%) alla composizione del risultato complessivo della *performance*, mentre il riconoscimento del diritto all'attribuzione delle azioni viene commisurato al livello di raggiungimento del target al termine del periodo di *vesting*.

Il meccanismo stabilito per il calcolo dei diritti spettanti prevede:

- a) EBITDA: se il risultato sarà inferiore all'80% dell'EBITDA di Budget non verrà assegnata alcuna azione, se sarà compreso tra l'80% e il 120% sarà assegnato un numero di azioni proporzionale;

IF OSHA: l'indice di frequenza deve diminuire del 10% rispetto al valore raggiunto l'anno precedente, con ingresso a 80% del target e maturazione pro-rata fino al 120%

Le azioni a servizio del Piano potranno essere reperite mediante l'acquisto sul mercato di azioni proprie e/o mediante utilizzo delle azioni già detenute dalla Società in virtù di Piani di Acquisto di Azioni proprie approvate dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi e per gli effetti degli articoli 2357 e seguenti del Codice Civile.

I principi applicabili al Piano non prevedono clausole di mantenimento in portafoglio delle azioni dopo l'attribuzione a seguito dell'esercizio dei diritti assegnati, essendosi ritenuta idonea, ai fini di incentivazione, fidelizzazione e creazione di valore, la determinazione del *vesting period* triennale sopra richiamato.

Trattandosi di elementi retributivi finalizzati anche alla fidelizzazione di ruolo strategico nel medio periodo, l'interruzione del rapporto di lavoro nel periodo di *vesting* determina l'automatica perdita dei diritti di attribuzione.

Per ogni ulteriore dettaglio in merito al Piano, si rinvia al Documento Informativo redatto in conformità all'articolo 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/99 in materia di Emittenti, e disponibile sul sito www.rdmgroup.com /Sezione Governance /Assemblea, nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "EmarketStorage" (www.emarketstorage.com).

B) Componente variabile di medio lungo periodo di natura monetaria

I criteri applicabili alla componente variabile di medio lungo periodo di natura monetaria sono coerenti rispetto ai principi generali della Politica - indicati al precedente punto 3 - inerenti al differimento dell'erogazione di una porzione rilevante della componente variabile di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione, in un'ottica di fidelizzazione e consolidamento temporale del processo di creazione di valore.

I criteri richiamati configurano quanto segue:

La componente variabile di medio-lungo periodo (LTI) è costituita da un Premio Speciale monetario liquidabile esclusivamente:

- (i) alla conclusione di un periodo pluriennale di riferimento e (ii) a fronte del conseguimento di obiettivi di performance economico finanziaria predeterminati e quantificabili, sia consolidati che riferibili alle singole aree di business e funzioni, di medio e lungo termine.

In particolare, in termini di criteri di determinazione degli obiettivi di *performance*, il Premio Speciale monetario configurante la componente variabile di medio - lungo periodo è commisurato:

a) alla continuità di performance nel periodo pluriennale di riferimento, attraverso il conseguimento di obiettivi riferiti a ciascun anno incluso nell'ambito temporale considerato. L'erogazione del Premio avviene esclusivamente al termine del periodo di riferimento, in quanto subordinata al conseguimento degli obiettivi – integralmente o fino a una percentuale minima predefinita - per ciascuno e tutti gli anni del periodo medesimo;

b) alla creazione di valore per il Gruppo verificata al termine del periodo pluriennale di riferimento, attraverso il conseguimento di obiettivi previsionali economico-finanziari consolidati riferiti all'intero periodo di riferimento e conseguentemente consuntivabili ed erogabili solo al termine del periodo medesimo. Nello specifico, gli obiettivi previsionali sono determinabili quali dati quantitativi puntuali alla data di chiusura del periodo di riferimento, ovvero quali predefiniti incrementi percentuali, alla data di chiusura del periodo di riferimento.

Gli obiettivi di performance economico finanziaria sono predeterminati con riferimento ai budget annuali e/o ai piani pluriennali approvati dal Consiglio di Amministrazione.

I criteri di determinazione degli obiettivi di performance di cui ai punti a) e b) sopra esposti sono applicabili in via alternativa ovvero in via cumulativa. In caso di applicazione cumulativa ciascun criterio ha un'incidenza del 50% rispetto all'erogazione complessiva.

Trattandosi di elementi retributivi finalizzati anche alla fidelizzazione dei ruoli più strategici per il buon governo dell'Azienda nel medio periodo, l'interruzione del rapporto nel corso del periodo di riferimento comporta l'automatica perdita del diritto all'erogazione

L'insieme delle componenti variabili, annuali e di medio-lungo periodo, rappresenta una percentuale variabile generalmente non inferiore al 35% della remunerazione annua complessiva, come Dirigente (Retribuzione Annua Lorda) e come Amministratore Delegato (Emolumento)

5 - Meccanismo di claw-back.

È prevista l'adozione di un meccanismo di *claw-back* che consente di chiedere la

restituzione di componenti variabili della remunerazione già erogata, o di trattenere remunerazioni variabili oggetto di differimento, il cui conseguimento sia avvenuto sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, ovvero la restituzione di tutti gli incentivi relativi all'esercizio (o agli esercizi) con riferimento al quale (o ai quali) sia stata accertata la dolosa alterazione dei dati utilizzati per la consuntivazione dei risultati al fine di conseguire il diritto all'incentivazione. Analogamente è prevista la richiesta di restituzione in caso di commissione di gravi e intenzionali violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico adottato dalla Società o delle procedure aziendali.

6 - Operazioni straordinarie.

In caso di operazioni straordinarie riguardanti il Gruppo – quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, acquisizioni o cessioni societarie, cessazioni di attività, fusioni o scorpori, trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda, operazioni aventi oggetto il capitale sociale, operazioni finanziarie o azionarie in grado di impattare sul valore di mercato del titolo – nonché modifiche legislative o regolamentari in grado di influire significativamente sugli obiettivi di *performance*, il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato, ha facoltà di apportare le modificazioni e integrazioni necessarie per mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici dei Piani e dei KPI alla base dei sistemi di incentivazione sia di breve che di medio-lungo termine riferiti all'Amministratore Delegato, così come può essere prevista l'erogazione di bonus speciali legati a specifici obiettivi. Eventuali modifiche che, nelle medesime ipotesi e con le stesse finalità, dovessero rendersi necessarie relativamente agli altri Dirigenti Strategici, potranno essere valutate dall'Amministratore Delegato.

7 – Bonus straordinari una – tantum.

L'erogazione di premi discrezionali a riconoscimento di *performance* riferibili a obiettivi preventivamente pianificabili non è prevista. I riconoscimenti di *performance* riferibili a obiettivi preventivamente pianificabili sono gestiti attraverso ai piani di incentivazione di breve e lungo termine, in conformità alla presente politica.

L'eventuale erogazione di premi straordinari a favore di Amministratori Esecutivi o di Dirigenti con Responsabilità Strategiche è subordinata a risultati di eccezionale rilevanza derivanti da operazioni straordinarie e che comportino la revisione del perimetro del Gruppo. La verifica dei presupposti dell'erogazione è riservata al Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione, per quanto riguarda gli Amministratori Esecutivi, e all'Amministratore Delegato per quanto riguarda gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. I premi straordinari eventualmente erogati non superano comunque, su base annuale, un importo lordo pari al 20% delle componenti fisse

e variabili annuali corrisposte con riferimento all'esercizio precedente a quello di erogazione del premio.

8 - Piani di Compensi basati su strumenti finanziari.

In relazione ad eventuali futuri ulteriori Piani di Compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-*bis* del D. Lgs. n. 58/1998, gli elementi di dettaglio e le modalità applicative vengono definite dal Consiglio di Amministrazione con il supporto consultivo e propositivo del Comitato per la Remunerazione, anche in coerenza con il profilo di rischio della Società e con riferimento ai principi generali - già richiamati al precedente punto 3 - di:

- i. consolidamento del processo di creazione di valore sostenibile per la Società e il Gruppo nel medio-lungo periodo e di incentivazione e fidelizzazione del *Management* attraverso la definizione di termini di durata e di *vesting* pluriennali;
- ii. assegnazione o esercitabilità degli strumenti finanziari subordinata al conseguimento di obiettivi di *performance* aziendali e/o di mercato predefiniti e misurabili;
- iii. vincoli alla permanenza dei beneficiari in azienda.

9 - I benefici non monetari.

Ai membri del Consiglio di Amministrazione non sono riconosciuti "*fringe benefits*" a carico della Società. Relativamente all'Amministratore Delegato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e agli altri Dirigenti, oltre al riconoscimento dell'assicurazione sanitaria integrativa rispetto alle coperture assicurative obbligatorie previste dai contratti collettivi di riferimento, è possibile assegnare l'autovettura aziendale in uso promiscuo in funzione di esigenze di servizio e/o di rappresentanza valutandone il pacchetto retributivo complessivo.

10 - I trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

La Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro non si discosta dalle previsioni di legge e dei contratti collettivi di riferimento, non prevedendosi la corresponsione di specifiche ulteriori indennità nei casi di cui sopra.

11 - Benchmark utilizzati per la definizione della Politica.

La definizione della Politica è stata elaborata con attenzione alle *best practice* presenti sul mercato senza peraltro un riferimento specifico alle politiche retributive di altre società.

SEZIONE II – REMUNERAZIONI E COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2018

La presente sezione della Relazione fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche riferite all’esercizio 2018. Si ricorda che, relativamente all’esercizio 2018, l’unico Dirigente con Responsabilità Strategiche risulta individuato nell’Amministratore Delegato di Reno de Medici S.p.A..

PRIMA PARTE - ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Le voci che compongono le remunerazioni corrisposte nell’esercizio 2018 ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono articolate secondo principi e modalità differenti in merito alle componenti fisse e alle componenti variabili in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

In particolare, rimandando alle tabelle di cui alla parte seconda della presente Sezione II per la rappresentazione dei valori puntuali:

A - Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Amministratori non esecutivi. Gli Amministratori non esecutivi sono identificati, secondo la definizione riportata in Sezione I, quali Amministratori non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi nella Società o in società del Gruppo, ovvero presso il soggetto controllante qualora l’incarico riguardi anche la Società.

Nel corso dell’esercizio 2018 sono stati erogati, in linea con le modalità procedurali definite nella Politica:

- Compensi fissi annui spettanti per la carica di Amministratore, inclusi gli Amministratori non esecutivi, determinati dall’Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 28 aprile 2017 in sede di nomina del Consiglio di Amministrazione, con durata in carica stabilita per 3 esercizi e precisamente fino all’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2019.

In particolare:

- determinazione da parte dell’Assemblea in Euro 140.000 dell’importo complessivo annuo dei compensi spettanti agli Amministratori, tenendo conto del numero complessivo dei componenti l’organo Amministrativo nonché dei valori di mercato

desumibili con riferimento ai compensi mediamente attribuiti agli Amministratori non esecutivi;

- ripartizione tra i singoli amministratori dell'importo complessivo, come sopra determinato, da parte del Consiglio di Amministrazione in uguale misura per tutti gli Amministratori.

Tenuto conto di quanto sopra, per il triennio 2017-2019, il compenso fisso complessivo spettante, pro-rata temporis, a ciascun amministratore è stato determinato in misura pari a Euro 20.000 su base annua.

- ulteriori compensi fissi annui spettanti agli Amministratori non esecutivi membri dei Comitati interni al Consiglio (Comitato Controllo e Rischi, Comitato Remunerazione e Comitato Nomine) determinati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile. Gli importi individuali erogati, pro rata temporis nel 2018 sono determinati come segue:
 - Euro 30.000 su base annua per il Presidente del Comitato;
 - Euro 20.000 su base annua per ciascun Amministratore membro del Comitato.

I compensi attribuiti agli Amministratori non esecutivi non sono legati ai risultati economici conseguiti dalla Società o di tipo consolidato, o comunque a obiettivi di *performance* in genere.

Amministratori investiti di Particolari cariche in conformità allo Statuto. Amministratore Delegato. Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nel corso dell'esercizio 2018, il pacchetto retributivo complessivo dell'Amministratore Delegato, Michele Bianchi, individuato anche quale unico dirigente con Responsabilità Strategiche, è risultato così articolato:

a) **Componente fissa:**

- emolumento per la carica pari a Euro 150.000 lordi, determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile;
- Componente fissa costituita dalla Retribuzione Annua Lorda, pari a Euro 280.000,

b) **Componente variabile annuale monetaria** riferita a obiettivi di singolo esercizio (MBO annuale)

Gli indicatori chiave di performance (KPI) per gli obiettivi annuali (MBO) 2018 dell'Amministratore Delegato sono stati correlati al raggiungimento di previsioni di

redditività, di efficienza e dei progetti strategici, definiti a livello di budget e nell’ambito del piano di sviluppo del Gruppo.

Tali KPI sono di tipo quantitativo, correlati a parametri di budget e ad elementi oggettivi di valutazione non soggetti a discrezionalità valutativa.

In particolare, gli obiettivi stabiliti per il calcolo di detta componente retributiva variabile sono articolati come segue:

- a) EBITDA Consolidato: se il risultato risulta inferiore all’80% dell’EBITDA di budget non viene configurato alcun variabile; se risulta compreso tra l’80% e il 120% il bonus matura in modo proporzionale fino ad un massimo del 120%;
- b) IF OSHA: l’indice di frequenza deve diminuire del 10% rispetto al valore raggiunto l’anno precedente; l’obiettivo è di tipo on/off e il bonus viene erogato nella misura del 100% al raggiungimento di tale riduzione con riconoscimento in misura proporzionale fino alla riduzione del 15% rispetto al valore raggiunto l’anno precedente.
- c) ROCE; Regola di calcolo: soglia di ingresso all’80%, tra 80% e 120% del valore di budget il bonus matura in modo proporzionale fino ad un massimo del 120%.
- d) Progetti strategici per il business e l’organizzazione del gruppo finalizzati al recupero di efficienza, quali l’integrazione della società PAC Service nel Gruppo, il lancio del progetto FutureOne con chiara identificazione/quantificazione di benefici, efficientamenti e tempi di attuazione, il completamento di alcuni interventi di ammodernamento impianti. Tali parametri, con i relativi risultati raggiunti, sono riportati nella successiva tabella.

Obiettivi	% bonus	Objective	Result	% result	% bonus maturato
1	25,0%	EBITDA RDM Group	€ 63.112,00	117,02%	29,25%
2	12,5%	ROCE RDM Group	13%	118%	14,77%
3	12,5%	OSHA RDM Group - 10% vs risultato 2017 (4,7)	3,90	-15%	110,00%
4	25,0%	FutureOne con chiara identificazione/quantificazione di benefici	come da piano	100%	100,00%
5	15,0%	Integrazione della società PAC Service nel Gruppo	completata	100%	100,00%
6	10,0%	Ammodernamento impianti	come da piano	100%	100,00%

La Remunerazione variabile monetaria nominale per l'anno 2018 è risultata pari al 50% della retribuzione annua lorda, ovvero Euro 140.000 lordi.

L'importo totale della remunerazione variabile annuale 2018 erogata, calcolata secondo i KPI verificati dal Controllo di Gestione e gli interventi oggettivi risultanti da specifica comunicazione, è risultata pari a Euro 150.887,80 € lordi.

Remunerazione variabile monetaria straordinaria per l'anno 2018

Il Comitato Remunerazione propone l'assegnazione di un bonus speciale pari a Euro 50.000 lordi, legato all'acquisizione di Barcelona Cartonboard nei termini previsti dal mandato assegnato.

- c) **Componente variabile di medio lungo periodo**, rappresentata dal Piano di Stock Grant riservato all'Amministratore Delegato, quale descritto nella Sezione I della presente Relazione, nonché al successivo punto C.

B - Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Nel corso del 2018 non sono state erogate indennità relative alla cessazione di rapporti di lavoro o di cariche di Amministratore.

Come indicato in Sezione I, la Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro non si discosta dalle previsioni dei contratti collettivi di riferimento, non prevedendosi la corresponsione di specifiche ulteriori indennità nei casi di cui sopra.

C - Informazioni sul Piano di Stock Grant.

Come indicato nella Sezione I della presente Relazione, L'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2017 ha approvato l'adozione, ai sensi dell'art. 114 bis del D.lgs. 58/1998, di un Piano di Stock Grant (il "Piano") riservato all'Amministratore Delegato, con durata riferita al triennio 2017/2018/2019.

Per le informazioni di dettaglio relative alla disciplina e alle modalità di attuazione del Piano si rimanda alla citata Sezione I della presente Relazione nonché al Documento Informativo di cui all'art. 84bis del Regolamento Consob 11971/1999, disponibile sul sito: www.rdmgroup.com/sezioneGovernance/Assemblea_azionisti, nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato EmarketStorage (www.emarketstorage.com).

Nel corso dell'esercizio 2018, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, ha determinato gli obiettivi di performance configuranti le condizioni di assegnazione gratuita al beneficiario dei diritti all'attribuzione di azioni ordinarie della Società riferibili al medesimo esercizio 2018.

In data 18 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione ha accertato, con il supporto del Comitato Remunerazione, il conseguimento degli obiettivi di performance come sopra determinati. Conseguentemente i diritti assegnati all'Amministratore Delegato beneficiario - relativamente all'esercizio 2018 - per l'attribuzione gratuita di complessive n. 736.618 azioni ordinarie Reno De Medici saranno integralmente esercitabili al termine del triennio di riferimento del Piano e subordinatamente al mantenimento della posizione di Amministratore Delegato alla stessa data.

SECONDA PARTE - RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO

Schema 7-bis: Relazione sulla Remunerazione

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

TABELLA COMPENSI AMMINISTRATORI E SINDACI - ESERCIZIO 2018

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi		Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity (Altri)	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi deliberati da Assemblea	Compensi cariche particolari (art. 2389 c. 3 c.c.)							
Eric Laflamme	Presidente	01/01/2018 - 31/12/2018	bilancio 2019	40.000						40.000		
Michele Bianchi	Amministratore Delegato	01/01/2018 - 31/12/2018	bilancio 2019	20.000	150.000					170.000		
Allan Hogg	Amministratore	01/01/2018 - 31/12/2018	bilancio 2019	20.000						20.000		
Laura Guazzoni	Amministratore	01/01/2018 - 31/12/2018	bilancio 2019	20.000		70.000				90.000		
Giulio Antonello	Amministratore	01/01/2018 - 31/12/2018	bilancio 2019	20.000		50.000				70.000		
Gloria Marino	Amministratore	01/01/2018 - 31/12/2018	bilancio 2019	20.000		60.000				80.000		
Sara Rizzon	Amministratore	01/01/2018 - 31/12/2018	bilancio 2019	20.000						20.000		
Totale				160.000	150.000	180.000				490.000		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi		Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi deliberati da Assemblea	Compensi cariche particolari (art. 2389 c. 3 c.c.)							
Giancarlo Russo Corvace	Presidente	01/01/2018 - 31/12/2018	bilancio 2020	70.000						70.000		
Giovanni Maria Conti	Sindaco Effettivo	01/01/2018 - 31/12/2018	bilancio 2020	45.000						45.000		
Tiziana Masolini	Sindaco Effettivo	01/01/2018 - 31/12/2018	bilancio 2020	45.000						45.000		
Totale				160.000						160.000		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi		Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi deliberati da Assemblea	Retribuzioni da lavoro dipendente							
Michele Bianchi	Direttore generale	01/01/2018 - 31/12/2018			261.539		150.888	7.783	50.000	470.210		
Totale					261.539		150.888	7.783		470.210		

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock Option, a favore dell’organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La presente tabella si riferisce al Piano di Stock Grant per il triennio 2017/2019 riservato all'Amministratore Delegato istituito dall'assemblea del 28 aprile 2017. Come descritto nella presente Relazione il Piano prevede l'assegnazione al beneficiario di diritti all'attribuzione, a titolo gratuito, di fino a massime n. 2.262.857 azioni ordinarie esclusivamente al termine del periodo di *vesting* triennale e subordinatamente al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance*.

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Michele Bianchi	Amministratore Delegato												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant 2017/2019 (delibera assembleare del 28 aprile 2017)			736.6188	563.180	1/01/2017 - 31/12/2019	16/03/2018	0,8296				965.660
		Piano B (data relativa delibera)											
		Piano C (data relativa delibera)											
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
(III) Totale						563.180							965.660

Il totale (III) è indicato con riferimento alle colonne (5), (11) e (12).
Nella tabella 3A, per ogni soggetto interessato e per ogni piano di incentivazione di cui questi è destinatario, sono indicati:
- gli strumenti finanziari assegnati nel corso dell'anno, con indicazione del fair value alla data di assegnazione*, del periodo di vesting, della data di assegnazione e del prezzo di mercato all'assegnazione;
- gli strumenti finanziari vested nel corso dell'anno e non attribuiti;
- gli strumenti finanziari vested nel corso dell'anno e attribuibili, con indicazione del valore alla data di maturazione;
- il fair value degli strumenti finanziari di competenza dell'anno.
Per periodo di vesting si intende il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.
Gli strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti sono gli strumenti finanziari per i quali il periodo di vesting si è concluso nel corso dell'esercizio e che non sono stati attribuiti al destinatario per la mancata realizzazione delle condizioni a cui l'attribuzione dello strumento era condizionata (ad esempio, il mancato raggiungimento degli obiettivi di performance).
Il valore alla data di maturazione è il valore degli strumenti finanziari maturato, anche se non ancora corrisposto (ad esempio, per la presenza di clausole di lock up), alla fine del periodo di vesting.
Qualora si adottò un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:
- il numero complessivo di strumenti finanziari non vested detenuti all'inizio dell'esercizio, con indicazione della scadenza media;
- il numero complessivo di strumenti finanziari assegnati all'inizio dell'esercizio, con indicazione del fair value complessivo, della scadenza media e del prezzo di mercato medio all'assegnazione;
- il numero complessivo di strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti;
- il numero complessivo di strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili, con indicazione del valore di mercato complessivo;
- il fair value complessivo degli strumenti finanziari di competenza dell'esercizio.

* Il fair value alla data di assegnazione va indicato con riferimento a tutti gli strumenti finanziari assegnati in relazione a ogni Piano e non con riferimento a ciascuno strumento.

Schema 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

Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.

TABELLA PARTECIPAZIONI AMMINISTRATORI E SINDACI - ESERCIZIO 2018

Nome e Cognome	Società Partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2017	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2018	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2018	Numero azioni possedute al 31/12/2018
Amministratori	Reno De Medici S.p.A.				
Eric Laflamme		0	0	0	0
Michele Bianchi		0	0	0	0
Allan Hogg		0	0	0	0
Laura Guazzoni		0	0	0	0
Giulio Antonello		610.375		(460.375)	150.000
Gloria Marino		0	0	0	0
Sara Rizzon		0	0	0	0
Collegio Sindacale					
Giancarlo Russo Corvace		0	0	0	0
Giovanni Maria Conti		0	0	0	0
Tiziana Masolini		0	0	0	0
Totale		610.375	0	(460.375)	150.000

Proposta di deliberazione (art. 123-ter, comma 6, del D.Lgs. 58/1998)

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D.Lgs. 58/1998, l'Assemblea degli Azionisti è chiamata a deliberare in senso favorevole o contrario sulla prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione. La deliberazione non è vincolante.

Con riferimento a quanto sopra si riporta la seguente proposta di deliberazione:

"L'Assemblea Ordinaria di Reno de Medici S.p.A.

delibera

in senso favorevole sulla prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione, relativa alla politica adottata in materia di remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica."

Reno de Medici S.p.A.
per il Consiglio di Amministrazione
l'Amministratore Delegato
"F.to"
Michele Bianchi