



RenoDeMedici

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n.58 ed in conformità
all'Allegato 3A, schemi 7 bis e 7 ter del Regolamento Consob
all'Allegato 3A, schemi 7 bis e 7 ter del Regolamento Consob 14 maggio 1999 n.11971

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 21 marzo 2012



Sommario

SOMMARIO	2
INTRODUZIONE	3
PREMESSE.....	3
DEFINIZIONI.....	4
1. SEZIONE I.....	6
1.1. Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione.....	8
1.2. Comitato per la remunerazione.	9
Composizione e funzionamento del Comitato.	9
Funzioni e attività del Comitato.	9
1.3. Descrizione della Politica sulla remunerazione.....	11
Finalità e principi.....	11
Componenti fisse e variabili della remunerazione.	12
Ulteriori informazioni.....	14
2. SEZIONE II.....	14
1.1 Prima parte	14
Membri del Consiglio di Amministrazione:.....	15
Membri del Collegio Sindacale	16
1.2 Seconda parte	17



INTRODUZIONE

Signori Azionisti,

La presente relazione, in ottemperanza alle prescrizioni vigenti, intende illustrare i principi adottati da Reno De Medici S.p.A. rispetto alla determinazione delle remunerazioni dei propri amministratori esecutivi e investiti di particolari cariche nonché dirigenti con responsabilità strategica, identificati rispettivamente nell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

La politica per la remunerazione è stata esaminata ed approvata dal Comitato per la remunerazione del 21 marzo 2012 e dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in pari data, e viene sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea ordinaria degli azionisti del 26/27 aprile 2012.

La Società ritiene che una adeguata politica per la remunerazione rappresenti un primario strumento finalizzato:

- ad attrarre, trattenere e motivare un management dotato di elevate qualità professionali;
- ad allineare gli interessi del management e degli azionisti;
- a promuovere la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

L'analisi della composizione della politica sulla remunerazione è stata compiuta avvalendosi del supporto di società indipendenti specializzate nelle indagini retributive per l'Alta Direzione.

La presente Relazione, in conformità al dettato legislativo, si compone di n. 2 Sezioni.

PREMESSE

Nel corso dell'ultimo biennio sono intervenute alcune novità regolamentari e legislative in materia di remunerazioni spettanti ad Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche e precisamente:

- In data 24 marzo 2010, il Comitato per la Corporate governance di Borsa Italiana S.p.a. ha approvato il nuovo Articolo 7 del Codice di Autodisciplina” concernente la “Remunerazione degli Amministratori”;



- Il D.Lgs. 30 dicembre 2010 n. 259, ha modificato il D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, introducendo il nuovo articolo 123-ter, “Relazione sulla remunerazione”;
- Nel mese di Dicembre 2011, Borsa Italiana ha presentato l’edizione aggiornata del Codice di Autodisciplina il cui articolo 6 ricalca, con limitate modifiche, il previgente Articolo 7;
- Infine, con Delibera 23 dicembre 2011 n. 18049, CONSOB ha modificato il Regolamento Emittenti (adottato con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999), aggiungendo per quanto di specifico interesse l’Art. 84 – quater titolato “Relazione sulla Remunerazione” e introducendo il nuovo Allegato 3A contenente gli schemi 7 e 7 bis inerenti la materia.

Tali modifiche si collocano in un più ampio contesto che prevede un cambiamento del ruolo dell’organo amministrativo chiamato a formulare proposte in tema di nomine e remunerazioni all’assemblea degli azionisti, avvalendosi a tal fine del parere e dell’attività istruttoria del Comitato Remunerazioni espressamente previsto dal sopra richiamato art. 6 del Codice di Autodisciplina 2011.

DEFINIZIONI

Ai fini della presente Relazione si definiscono:

Amministratore Delegato: l’Amministratore Delegato di RDM nominato con delibera del 27 aprile 2011.

Amministratori Esecutivi: il Presidente, il Vice-Presidente, l’Amministratore delegato in quanto destinatari di deleghe di gestione.

Capo Gruppo/Società/RDM: Reno De Medici S.p.A., con sede in Milano, Via Durini n. 16/18.

Codice / Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo del 2006 (e modificato nel marzo 2010) dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.a.. Laddove non diversamente specificato, i riferimenti a Principi, Criteri e Commenti sono da intendersi a tale codice.

Codice 2011 / Codice di Autodisciplina 2011: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel dicembre 2011 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.a., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

Cod. civ. /c.c.: il codice civile.



Comitato Remunerazioni/Comitato: il Comitato per la remunerazione la cui istituzione è prevista dal Codice di Autodisciplina.

Consiglio/Organo Amministrativo: Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche/Dirigenti Strategici: 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 (esecutivi o meno) della società stessa”, individuati nella persona del Direttore Generale.

Emittente: l'emittente valori mobiliari cui si riferisce la relazione.

Esercizio: l'esercizio sociale a cui si riferisce la Relazione.

Generalità degli Amministratori: tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione indipendentemente dalla loro qualifica (esecutivi, non esecutivi, indipendenti) così come nominati con delibera del 27 aprile 2011.

Gruppo/Gruppo RDM: Reno De Medici S.p.A. e le società da essa controllate.

Presidente: il Presidente del Consiglio di Amministrazione di RDM nominato in data 27 aprile 2011.

Regolamento Emittenti Consob/R.E.: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.

Regolamento Parti Correlate Consob: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 (come successivamente modificato) in materia di operazioni con parti correlate.

Relazione/Documento: la presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'articolo 123 ter del TUF.

Testo Unico della Finanza/TUF: il D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i.



1. SEZIONE I

In ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 123 *ter* del **TUF** la presente sezione illustra (i) la politica che la Società applica in materia di remunerazione dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche; (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e attuazione di tale politica.

Con riferimento alla determinazione degli emolumenti spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, l'articolo 2389 del codice civile stabilisce che: (comma 1) I *compensi* spettanti ai membri del CdA (...) sono stabiliti all'atto della Nomina o dall'Assemblea; (comma 2) Essi possono essere costituiti in tutto in parte da partecipazioni agli utili; 3. La *remunerazione* degli amministratori investiti di particolari cariche, in conformità dello statuto è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. Se lo statuto lo prevede, l'assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Il vigente Statuto della Società stabilisce che: a) '*Ai membri del Consiglio di amministrazione spetta un compenso da conteggiare nei costi della Società; tale compenso è stabilito dall'Assemblea e rimarrà invariato fino a nuova deliberazione*' (penultimo comma dell'art. 12); b) '*Il Consiglio può nominare uno o più amministratori delegati, determinandone i poteri, anche di rappresentanza, nonché gli emolumenti* (cfr. art. 17, 1 comma).

Infine, il Codice di Autodisciplina 2011, nel novellato articolo 6, detta una serie di principi e criteri applicativi in materia di remunerazione, che gli Emittenti sono invitati ad applicare entro la fine del corrente esercizio, dandone informativa nella relazione sul governo societario da pubblicarsi nel 2013. In dettaglio:

Principi:

6.P.1. *La remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche è stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo l'emittente;* **6.P.2.** *La remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è definita in modo tale da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Per gli amministratori che sono destinatari di deleghe gestionali o che svolgono, anche solo di fatto, funzioni attinenti alla*



gestione dell'impresa nonché per i dirigenti con responsabilità strategiche, una parte significativa della remunerazione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, anche di natura non economica, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica di cui al successivo principio 6.P.4. La remunerazione degli amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati; **6.P.4.** Il Consiglio di amministrazione, su proposta del comitato per la remunerazione, definisce una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Criteri applicativi:

6.C.1. La politica per la remunerazione degli amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche definisce linee guida con riferimento alle tematiche e in coerenza con i criteri di seguito indicati:

- componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'emittente, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal consiglio di amministrazione;
- 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 i 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;
- 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;
- 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;

6.C.3. *I criteri 6.C.1 e 6.C.2 si applicano, in quanto compatibili, anche alla determinazione - da parte degli organi a ciò delegati - della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche. I meccanismi di incentivazione del responsabile della funzione di internal audit e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono coerenti con i compiti ad essi assegnati.*

La politica sulla remunerazione, esposta nella presente relazione, è conforme alle raccomandazioni sopra riportate.

1.1. Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione.

La presente politica sulla remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 21 marzo 2012.

Oltre al Consiglio di Amministrazione è stato coinvolto nel procedimento per la formulazione e approvazione della presente politica il Comitato Remunerazioni, che a seguito dello svolgimento della necessaria attività istruttoria ha predisposto un apposito documento contenente alcune proposte in merito ai principi di riferimento e alle linee guida che saranno illustrati al successivo paragrafo 1.3.

Responsabile della corretta attuazione della politica adottata dal Consiglio è il Comitato Remunerazioni che ne verifica annualmente l'applicazione con riferimento agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per quanto concerne la componente variabile, nonché il Collegio Sindacale chiamato ad esprimere il proprio parere ai sensi dell'articolo 2389, comma 3 c.c..

Il Comitato, nella propria attività istruttoria e di verifica, è inoltre coadiuvato dal Responsabile Risorse Umane e dal Chief Financial Officer che rispettivamente forniscono i dati relativi alle remunerazioni e agli Indicatori di Performance definiti ai fini della determinazione della componente variabile e può altresì richiedere la consulenza di terzi esterni esperti in materia di remunerazioni.

La tabella seguente riepiloga, con riferimento ai soggetti destinatari di remunerazioni, gli organi proponenti, deliberanti e gli eventuali consulenti:



Soggetti Remunerati	Organo/Soggetto Proponente	Organo/Soggetto Consulente	Organo/Soggetto Deliberante
Generalità Amministratori	CDA	Comitato Remunerazioni	Assemblea
Amministratori Esecutivi	CDA	Comitato Remunerazioni con l'ausilio di Consulenti Esterni*	CDA previo parere Collegio Sindacale
Dirigenti con responsabilità strategiche	Direttore Generale	Presidente con Responsabile HR	Presidente CDA con parere CCR e Collegio Sindacale

* il ricorso a consulenti esterni è a discrezione del Comitato

1.2. Comitato per la remunerazione.

Composizione e funzionamento del Comitato.

Alla data della presente relazione il Comitato, nominato nel corso della riunione del Consiglio del 27 aprile 2011, risulta composto da tre amministratori non esecutivi, di cui due indipendenti: avv. V. Nicastro (indipendente, in qualità di Presidente), Ing. C. Peretti (indipendente) e il Mr. Robert Hall (non esecutivo). Tutti i componenti hanno adeguata esperienza in materia di remunerazioni e/o finanziaria.

Il Comitato si riunisce periodicamente e delle riunioni viene redatto un verbale a cura del Presidente.

Funzioni e attività del Comitato.

Il Comitato per la Remunerazione, conformemente a quanto stabilito dal Codice di Autodisciplina, ha il compito di presentare al Consiglio proposte per la remunerazione degli amministratori che ricoprono particolari cariche, monitorando l'applicazioni delle decisioni adottate dal Consiglio stesso; valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei



dirigenti con responsabilità strategiche, ove esistenti; vigilare sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dagli amministratori delegati e formulare al consiglio di amministrazione raccomandazioni generali in materia.

Si evidenzia che alla data della presente Relazione la Società non ha individuato Dirigenti con Responsabilità strategiche, ad eccezione dell'Ing. Capuano quale Amministratore Delegato, stante la non ricorrenza dei requisiti stabiliti dal TUF e dal R.E.

La costituzione di tale Comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti agli amministratori con particolari cariche, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che, in conformità all'art. 2389 cod. civ., terzo comma, il Comitato per la remunerazione riveste unicamente funzioni propositive mentre il potere di determinare la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rimane in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato si rapporta con le funzioni aziendali interessate, acquisendo le informazioni di cui necessita per la propria attività. Nel corso del 2011, il Comitato per le Remunerazioni si è avvalso della consulenza di HaysGroup per la verifica della rispondenza del Piano d'Incentivazione del Management per gli anni 2011-2013 al disposto legislativo all'epoca vigente.

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011, il Comitato ha svolto regolarmente la propria attività; si è riunito n. 2 volte: in data 21 marzo 2011 per l'esame e verifica del Piano d'Incentivazione basato su strumenti finanziari e destinato al Management del gruppo RDM per gli anni 2011-2012-2013, che costituisce, altresì, la remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi e degli altri dirigenti rilevanti ancorché non qualificabili come Dirigenti Strategici; b) in data 27 aprile 2011 per. i) suddividere tra i singoli membri del Consiglio di Amministrazione, il compenso annuo fissato in € 180.000,00 dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in pari data; (ii) stabilire la remunerazione fissa spettante agli amministratori esecutivi; (iii) determinare il compenso dei Membri dei Comitati esistenti all'interno del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza tenendo conto del ruolo assunto in ciascuno di essi e dell'impegno richiesto.

Con particolare riferimento all'attività svolta dal Comitato in relazione alla Politica sulla remunerazione, da sottoporre alla prossima Assemblea, il Comitato si è riunito in data 21 marzo 2012 per la predisposizione della presente relazione. Con riferimento a tale attività il Comitato non si è avvalso della collaborazione di esperti indipendenti.



In ottemperanza al criterio applicativo di cui al punto 7.C.4 del Codice di Autodisciplina, nessun amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato in cui sono state formulate proposte relative alla sua remunerazione e alle riunioni del Comitato non hanno partecipato soggetti diversi dai suoi membri ad eccezione dei Membri del Collegio sindacale e dell'avv. Arciuolo, Responsabile Affari Legali del Gruppo RDM, in qualità di Segretario.

1.3. Descrizione della Politica sulla remunerazione

Finalità e principi

La Politica di remunerazione applicata da RDM si propone di dare attuazione ai principi stabiliti dal Codice di Autodisciplina (novellato articolo 6), nel rispetto dei seguenti criteri:

- ✓ Mantenimento, ai fini della determinazione dei compensi e delle remunerazioni, della distinzione tra *Generalità degli Amministratori* e *Amministratori Esecutivi*;
- ✓ Competenza del Consiglio per la ripartizione dei compensi stabiliti dall'assemblea tra gli Amministratori e per la determinazione delle remunerazioni spettanti agli Amministratori con particolari cariche (facoltà concessa dall'articolo 2389, 2 comma del codice civile e dall'articolo 12 dello Statuto);
- ✓ Competenza dell'Organo Amministrativo, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, per la determinazione della componente variabile dei compensi spettanti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in misura adeguata a remunerare e incentivare la permanenza delle professionalità necessarie alla gestione dell'Emittente e collegata al raggiungimento di obiettivi specifici in un'ottica di medio – lungo periodo. Si ricorda, che la Società non ha individuato Dirigenti con responsabilità strategiche ad eccezione del Direttore Generale che riveste altresì la carica di Amministratore Delegato;
- ✓ Individuazione della remunerazione con riferimento a valori medi di mercato per incarichi analoghi desumibile dai lavori proposti da società specializzate (es: Osservatorio sui Consigli di Amministrazione delle società quotate Italiane Spencer Stuart; ovvero pubblicazioni di HaysGroup già advisor della Società)

L'attuale politica di remunerazione per il Consiglio nominato per il triennio 2011-2013 presenta le seguenti caratteristiche:



- ✓ E' previsto che a tutti gli Amministratori Esecutivi, in relazione alle deleghe gestionali e all'esercizio effettivo delle stesse da parte di ciascuno di essi, sia attribuita una remunerazione determinata in misura fissa sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore nel caso in cui la componente variabile non venisse erogata.
- ✓ Tutti e solo gli Amministratori Esecutivi sono destinatari di una componente variabile rispetto a quella fissa legata al raggiungimento di obiettivi di medio termine, la cui verifica è fissata al compimento del triennio di mandato (*componente ad erogazione differita*). Al riguardo si ricorda che, con delibera Assembleare del 27 aprile 2011, è stato approvato il Piano d'Incentivazione basato su strumenti finanziari e destinato al Management del Gruppo per gli anni 2011-2013. Tra i beneficiari sono ricompresi tutti e solo gli amministratori esecutivi. Per maggiori dettagli, si rinvia al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114 bis del Tuf e disponibile sul sito internet della Società (renodemmedici.it/documenti/informativi.)

Componenti fisse e variabili della remunerazione.

Remunerazioni fisse spettanti agli Amministratori

La determinazione dei compensi spettanti alla **Generalità degli Amministratori** è di competenza dell'Assemblea degli Azionisti. Tali compensi sono stati determinati all'atto della nomina sulla base dei seguenti criteri e trovano applicazione sino alla scadenza del mandato dell'attuale Organo Amministrativo prevista con l'approvazione del Bilancio dell'esercizio al 31.12.2013:

- ✓ Determinazione 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 ad amministratori non esecutivi;
- ✓ Ripartizione tra i singoli amministratori dell'importo complessivo, come sopra determinato, da parte del Consiglio di Amministrazione in misura uguale per tutti gli amministratori;



- ✓ Attribuzione ai Membri dei Comitati di un compenso determinato in misura paritetica per la partecipazione a ciascun Comitato con una maggiorazione del 50% per la carica di Presidente;

Tenuto conto di quanto sopra, per il triennio 2011/2013 il compenso fisso complessivo spettante alla Generalità degli Amministratori è stato determinato in misura pari ad Euro 20.000 oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione della carica ricoperta. Il dettaglio dei compensi spettanti per la partecipazione ai comitati sono indicati nella tabella 1 di cui alla Sezione II.

Remunerazioni variabili spettanti agli Amministratori Esecutivi

In aggiunta alle remunerazioni fisse, e tenuto conto di quanto premesso con riferimento alle stesse, è prevista per gli **Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche**, l'attribuzione di una remunerazione variabile legata al raggiungimento di obiettivi di performance dell'Emittente su base annuale la cui erogazione è rinviata al termine del mandato. Tale politica variabile è stata realizzata mediante l'adozione del già citato Piano d'Incentivazione basato su strumenti finanziari e destinato al Management del Gruppo per gli anni 2011-2013, a cui si rinvia.

Annualmente, in tempo utile per l'iscrizione nel bilancio di esercizio di competenza, il Comitato Remunerazioni verifica il raggiungimento o meno degli obiettivi previsti dal Piano per ciascun esercizio di applicazione. Si ricorda che, ai sensi del Regolamento del Piano, il Comitato per le Remunerazioni è chiamato a

- a) comunicare ai Beneficiari il numero di Phantom Shares assegnate e gli obiettivi di performance da raggiungere;
- b) verificare, nel corso del periodo di durata del Piano, la permanenza dei requisiti per la partecipazione al Piano;
- c) definire il parametro che determini il numero di Phantom Shares assegnate nell'ipotesi in cui i Beneficiari non permangano in carica durante la totalità del periodo del Piano;
- d) verificare la Percentuale di Obiettivi raggiunti;
- e) comunicare al Consiglio di Amministrazione il risultato delle verifiche effettuate.



Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Direttori Generali

La Società ha individuato un solo Dirigente con Responsabilità Strategiche nella figura dell'attuale Direttore Generale che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato. Il Direttore Generale è titolare di un retribuzione fissa, che è stata determinata all'atto dell'assunzione, sentito il Presidente del Consiglio di Amministrazione allora in carica, nonché di una retribuzione variabile legata al raggiungimento di obiettivi economici dell'Emittente. Gli obiettivi di performance, con durata annuale, vengono fissati annualmente dal Presidente del Consiglio di Amministrazione con l'ausilio del Direttore delle Risorse Umane. Tali obiettivi, fissati in un intervallo compreso tra un “massimo” ed un “minimo”, fanno riferimento ai risultati consolidati di Gruppo previa valutazione delle eventuali componenti atipiche o straordinarie eventualmente verificatesi in ciascun anno di riferimento.

Ulteriori informazioni

Il Direttore Generale, così come tutti i Dirigenti e quadri del Gruppo, è beneficiario di una polizza vita. Al Direttore Generale, anche nella veste di Amministratore Delegato, non risultano assegnati ulteriori *benefit*. Non è infine destinatario di trattamenti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato diversi da quelli previsti dal contratto collettivo nazionale vigente.

Infine, non sono attualmente previste politiche specifiche in materia di trattamento spettante in caso di cessazione della carica degli Amministratori.

2. SEZIONE II

1.1 Prima parte

La presente sezione illustra i compensi percepiti dai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dall'unico Dirigente con Responsabilità Strategiche, nell'esercizio 2011.



Membri del Consiglio di Amministrazione:

Compenso fisso per la Generalità degli Amministratori

L'Assemblea del 27 aprile 2011 ha attribuito al Consiglio di Amministrazione, per il triennio 2010-2012, un compenso fisso annuo lordo pari a Euro 180.000,00, demandando al Consiglio medesimo, la competenza per la ripartizione di tale importo tra i singoli membri.

Il Consiglio tenutosi in pari data ha deliberato di attribuire a tutti i membri del Consiglio un compenso annuo lordo pari ad €20.000,00.

Inoltre, il Consiglio, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha altresì deliberato di attribuire ai Membri dei seguenti Comitati ed Organismi i compensi di seguito indicati:

Comitato per il Controllo Interno

- Al Presidente, un compenso annuo lordo omnicomprensivo di Euro 30.000,00;
- A ciascun membro un compenso annuo lordo omnicomprensivo di Euro 20.000,00;

Comitato per la Remunerazione

- Al Presidente , un compenso annuo lordo omnicomprensivo di Euro 30.000,00;
- A ciascun membro un compenso annuo lordo omnicomprensivo di Euro 20.000,00;

Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001

- Al Presidente, un compenso annuo lordo omnicomprensivo di Euro 30.000,00;
- A ciascun membro un compenso annuo lordo omnicomprensivo di Euro 20.000,00.

Compenso fisso per gli Amministratori Esecutivi

Con riferimento ai soli amministratori destinatari di deleghe gestionali, il Consiglio, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di attribuire:

- a) al Presidente del Consiglio di Amministrazione, un compenso annuo lordo di euro 100.000,00, a cui si somma il compenso di euro 50.000,00 lordo, allo stesso dovuti in virtù del contratto di consulenza per l'implementazione dei servizi di IT del Gruppo RDM;
- b) al Vice-Presidente, un compenso annuo lordo di euro 75.000,00;



- c) all'Amministratore Delegato un compenso annuo lordo di euro 204.000,00.

Remunerazioni variabili

La componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi è stata determinata mediante l'adozione, in data 27 aprile 2011, del Piano d'Incentivazione basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114 bis del Tuf e destinato al Management del Gruppo RDM per gli anni 2011 – 2013 a cui si rinvia (www.renudemedici.it/documentiinformativi).

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione.

Membri del Collegio Sindacale

L'Assemblea del 27 aprile 2009, all'atto della nomina, ha attribuito ai membri del Collegio Sindacale i seguenti compensi annuali lordi: Euro 70.000 al Presidente, prof. Pivato, ed Euro 45.000 pro capite ai Sindaci Effettivi dott. Conti e dott. Tavormina.

Dirigente con Responsabilità Strategiche e Direttore Generale

Il Direttore Generale e solo Dirigente con Responsabilità Strategiche percepisce una retribuzione fissa. Il relativo trattamento di fine rapporto è rappresentato dall'indennità maturata ai sensi del vigente contratto collettivo nazionale.

Al Dirigente con Responsabilità strategiche compete inoltre una retribuzione variabile legata al raggiungimento di obiettivi economici dell'Emittente compresa tra un "massimo" ed un "minimo", avendo riguardo per i risultati consolidati di Gruppo previa valutazione delle eventuali componenti atipiche o straordinarie eventualmente verificatesi in ciascun anno di riferimento.

Per l'esercizio 2011, gli obiettivi di performance sono stati fissati come segue:

- Target Economici del Gruppo quali il raggiungimento di determinati livelli di ROCE, EBITDA ADJUSTED, etc.
- Target Produttivi come: Quality, Safety, Production Efficiency.

Inoltre, il Dirigente con Responsabilità Strategiche è beneficiario di una polizza vita Dirigenti.



Si precisa infine che presso il Gruppo non operano Dirigenti con Responsabilità Strategiche che abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al più elevato tra i compensi complessivamente percepiti dai componenti l'Organo Amministrativo.

1.2 Seconda parte

La presente sezione illustra analiticamente i compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale ed al Dirigenti con Responsabilità strategiche, nell'esercizio 2011, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dall'Emittente e da società controllate e collegate.

Le tabelle seguenti sono state compilate, in conformità all'Allegato 3, schema 7-bis tenendo conto delle indicazioni fornite dall'articolo 123-ter del TUF e dal Regolamento Emittenti.



Tabella 1:

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.)	Compensi partecipazione comitati							
Christian Dubè	Presidente	01/01/2011 - 31/12/2011	bilancio 2013	€ 20.000,00	€ 100.000,00				€ 50.000,00	€ 170.000,00	-	-	-
Giuseppe Garofano	Vicepresidente	01/01/2011 - 31/12/2011	bilancio 2013	€ 20.000,00	€ 75.000,00					€ 95.000,00	-	-	-
Ignazio Capuano	Amministratore Delegato	01/01/2011 - 31/12/2011	bilancio 2013	€ 20.000,00	€ 204.000,00					€ 224.000,00	-	-	-
Giulio Antonello	Amministratore non esecutivo	01/01/2011 - 31/12/2011	bilancio 2013	€ 20.000,00						€ 20.000,00	-	-	-
Robert Hall	Amministratore non esecutivo	01/01/2011 - 31/12/2011	bilancio 2013	€ 20.000,00		€ 20.000,00				€ 40.000,00	-	-	-
Laurant Lemaire	Amministratore non esecutivo	01/01/2011 - 31/12/2011	bilancio 2013	€ 20.000,00						€ 20.000,00	-	-	-
Sergio Garribba	Amministratore Indipendente	01/01/2011 - 31/12/2011	bilancio 2013	€ 20.000,00		€ 20.000,00				€ 40.000,00	-	-	-
Vincenzo Nicastro	Amministratore Indipendente	01/01/2011 - 31/12/2011	bilancio 2013	€ 20.000,00		€ 70.000,00				€ 90.000,00	-	-	-
Carlo Peretti	Amministratore Indipendente	01/01/2011 - 31/12/2011	bilancio 2013	€ 20.000,00		€ 80.000,00				€ 100.000,00	-	-	-
Totali				€ 180.000,00	€ 379.000,00	€ 190.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 50.000,00	€ 799.000,00	-	-	-

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.)	Compensi partecipazione comitati							
Sergio Pivato	Presidente	01/01/2011 - 31/12/2011	bilancio 2011	€ 70.000,00							€ 70.000,00	-	-
Giovanni Maria Conti	Sindaco Effettivo	01/01/2011 - 31/12/2011	bilancio 2011	€ 45.000,00							€ 45.000,00	-	-
Carlo Tavormina	Sindaco Effettivo	01/01/2011 - 31/12/2011	bilancio 2011	€ 45.000,00							€ 45.000,00	-	-
Totali				€ 160.000,00	€ 0,00	€ 0,00					€ 160.000,00	-	-



Tabella 3A:

				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	
Nome e Cognome	Carica	PIANO	Numeri 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 di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	fair Value			
Amministratori		Piano incentivazione 2009-2011 (29.10.2009)	Performance Phantom Shares	16 ottobre 2009/27 aprile 2011												
Christian Dubè	Presidente		1.640.000													
Giuseppe Garofano	Vice Presidente		1.230.000													
Ignazio Capuano	Amministratore Delegato		2.080.000													
		Piano incentivazione 2011-2013 (27.04.2011)			Performance Phantom Shares											
Christian Dubè	Presidente				1.400.000	€ 322.000,00	27.04.2011/approvazione bilancio 2013	27.04.2011	€ 0,23	-	-	-	-			
Giuseppe Garofano	Vice Presidente				1.000.000	€ 230.000,00	27.04.2011/approvazione bilancio 2013	27.04.2011	€ 0,23	-	-	-	-			
Ignazio Capuano	Amministratore Delegato				1.800.000	€ 414.000,00	27.04.2011/approvazione bilancio 2013	27.04.2011	€ 0,23	-	-	-	-			

Tabella 3B:

	(1)			(2)			(3)			(4)	
	Piano			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti (2010)			Altri bonus	
				(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)		
				Erogabile	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile	Ancora Differiti		
Capuano Ignazio	Incentivo definito da Presidente il raggiungimento degli obiettivi sarà verificato a Bilancio di Esercizio 2011 approvato .										
Direttore Generale			fino ad un massimo di								
Retribuzione da RDM S.p.A.			€ 250.000		2011	-	€ 250.000				
Totale			€ 250.000	-	-	-	€ 250.000	-	-		



Con riferimento alle informazioni previste dallo Schema 7-ter dell'Allegato 3, nella tabella che segue vengono fornite, separatamente per ciascuna categoria, le informazioni relative alle partecipazioni detenute dai componenti gli organi di amministrazione, controllo e dirigenti con responsabilità strategiche, nell'Emittente e nelle società da essa controllate.

Nome e Cognome	Società Partecipata	Numero azioni Possedute al 31/12/2010	Numero azioni acquistate	Numero azioni Vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2011
<u>Amministratori</u>					
Christian Dubè	Reno De Medici S.p.A.	125.000	100.000		225.000
Giuseppe Garofano	Reno De Medici S.p.A.	275.000			275.000
Ignazio Capuano	Reno De Medici S.p.A.	230.000	320.000		550.000