



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

ai sensi dell'articolo 123-*ter* TUF e dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob

Emittente: Ratti S.p.A.

Via Madonna n. 30 - 22070 - Guanzate (CO)

Sito Web: www.ratti.it

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: 2019

Data di approvazione della Relazione: 18 marzo 2020

INDICE

SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	4
1.1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni	4
1.2 Comitato per la remunerazione	4
1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni	5
1.4 Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni e variazioni intervenute rispetto all'esercizio precedente	5
1.5 Descrizione della politica di remunerazione	5
1.6 Politiche relative a benefici non monetari	7
1.7 Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione.....	7
1.8 Criteri utilizzati per la valutazione dei risultati alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	7
1.9 Coerenza della politica delle remunerazioni con gli obiettivi di lungo periodo della società.....	7
1.10 Termini di maturazione delle remunerazioni differite	7
1.11 Clausole di lock-up	7
1.12 Trattamenti per cessazioni dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro.....	8
1.13 Coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche diverse da quelle obbligatorie	8
1.14 Politiche retributive relative ad amministratori indipendenti, alla partecipazione a comitati ed allo svolgimento di particolari incarichi	8
1.15 Benchmarking utilizzati per la definizione delle politiche di remunerazione	8
SEZIONE II	9
PRIMA PARTE	
2.1 VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	9
2.2 PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI	10
2.3 ACCORDI CHE PREVEDONO UN'INDENNITA' IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO DI LAVORO	10
SECONDA PARTE - TABELLE	
TABELLA 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	11
TABELLA 2 - Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	12
TABELLA 3 A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	14
TABELLA 3 B - Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	14
TABELLA 1 (Schema 7-ter allegato 3A) - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.....	15

PREMESSA

La presente relazione sulla remunerazione (la "Relazione"), redatta ai sensi dell'articolo 123-*ter* del Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (il "TUF") e dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob, illustra:

- i. nella Sezione I, la politica di remunerazione adottata dall'Emittente con riferimento ai componenti gli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali ed agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, nonché le procedure utilizzate per l'implementazione di tale politica;
- ii. nella Sezione II, i compensi erogati a qualsiasi titolo ai medesimi soggetti con riferimento all'esercizio 2019.

Per rendere più agevole la comprensione e la lettura della presente Relazione si fornisce di seguito un glossario di alcuni termini ricorrenti:

Emittente, Ratti S.p.A. o la Società: l'emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.

Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

Regolamento Emittenti: il Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni.

TUF: il Decreto Legislativo n. 58/1998 (Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria), e successive modificazioni.

Relazione: la presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti che le società sono tenute a redigere ai sensi dell'articolo 123-*ter* TUF e dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate aggiornato nel luglio 2018 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1.1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni

La definizione della politica delle remunerazioni avviene attraverso un processo nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato. Tali organi e soggetti vengono supportati nella loro attività dalla Direzione Risorse Umane.

Più in particolare, il Consiglio di Amministrazione adotta, su proposta del Comitato per la Remunerazione, i principali criteri e linee guida per l'attuazione della politica sulle remunerazioni. Tali linee guida sono definite dal Comitato per la Remunerazione con il supporto della Direzione Risorse Umane, ed eventuali scostamenti dalle politiche di remunerazione sono preventivamente esaminati e approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Il compito di monitorare l'adeguatezza della politica di remunerazione, sia in termini di coerenza con le dimensioni e caratteristiche della Società, che in termini di *risk management*, spetta al Comitato per la Remunerazione. Lo stesso Comitato verifica periodicamente l'effettiva applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

La politica delle remunerazioni è definita in maniera tale da far convergere, in un'ottica di medio-lungo periodo, l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti con gli obiettivi individuali.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato ("Regolamento Parti Correlate"), così come recepito nella procedura interna adottata dalla Società in data 1° dicembre 2010, e disponibile sul sito internet www.ratti.it nella sezione "*Investitori-Corporate Governance-Procedure e Codici*", l'approvazione della politica sulla remunerazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti esonera la Società dall'applicare la suddetta procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche quando queste ultime siano coerenti con la politica stessa. Inoltre, ai sensi dell'art. 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate, la suddetta procedura non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all'art. 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, secondo periodo, c.c..

1.2 Comitato per la remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente ha istituito al proprio interno il Comitato per la Remunerazione degli Amministratori ai sensi del Codice di Autodisciplina.

Il Comitato per la Remunerazione degli Amministratori è composto da almeno tre Amministratori ed è costituito prevalentemente da amministratori non esecutivi e per la maggioranza indipendenti. Al 31.12.2019 il Comitato per la Remunerazione di Ratti S.p.A. è composto dai seguenti Consiglieri: Andrea Paolo Donà dalle Rose (Amministratore non esecutivo e non indipendente), Sergio Meacci e Carlo Cesare Lazzati (Amministratori non esecutivi e indipendenti).

Non è prevista la partecipazione alle riunioni del Comitato di soggetti diversi dai componenti del medesimo e dal segretario, con funzioni di verbalizzazione.

Al Comitato per la Remunerazione è stato attribuito il compito di presentare al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione degli Amministratori che ricoprano eventuali particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso. Inoltre, come dettagliato al paragrafo precedente, il Comitato verifica periodicamente l'adeguatezza della politica di remunerazione e la sua effettiva applicazione con riferimento alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato per la Remunerazione ha la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. Non si è finora avvalso, invece, di consulenti esterni, in quanto ritenuto non necessario.

Il Comitato per la Remunerazione non dispone di risorse finanziarie specificatamente deliberate per l'assolvimento dei propri compiti.

1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

L'Emittente non si è avvalsa di esperti indipendenti nella definizione e implementazione della propria politica delle remunerazioni.

1.4 Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni e variazioni intervenute rispetto all'esercizio precedente

La politica delle remunerazioni adottata dall'Emittente si pone l'obiettivo principale di creare una convergenza tra i criteri di determinazione delle remunerazioni e l'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti. A tale fine, la politica di remunerazione considera:

- la formulazione di una struttura retributiva equilibrata, con un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, evitando disequilibri che possano indurre comportamenti non allineati alla *performance* sostenibile e al profilo di rischio dell'Emittente;
- la creazione di un collegamento diretto tra remunerazioni e *performance* di Gruppo e di divisione, legando parte della remunerazione al raggiungimento di specifici obiettivi, preventivamente individuati;
- un modello di retribuzione e di riconoscimento di benefici non monetari che permetta di attrarre, trattenere e motivare professionalità dotate delle competenze necessarie per gestire in maniera proficua le specifiche posizioni ricoperte.

Per quanto concerne gli amministratori non esecutivi ed i membri del Collegio Sindacale, la loro remunerazione è invece definita in modo tale da commisurare i compensi assegnati a tali soggetti all'impegno agli stessi richiesto per lo svolgimento degli incarichi.

1.5 Descrizione della politica di remunerazione

Politica di remunerazione relativa ai membri del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione è costituita dalle seguenti componenti:

- (i) una componente fissa, deliberata dall'Assemblea degli Azionisti su proposta del Consiglio di Amministrazione;
- (ii) con riferimento ai soli Amministratori investiti di cariche particolari, da una componente addizionale approvata, ai sensi dell'art. 23 dello Statuto sociale, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, previo parere del Collegio Sindacale. La politica adottata dalla Società per la determinazione di tali compensi addizionali prevede che gli stessi siano determinati in misura fissa per Presidente e Vice Presidente, e tramite la combinazione di una componente fissa e di una componente variabile per quanto riguarda l'Amministratore Delegato. La componente variabile relativa all'Amministratore Delegato è correlata al raggiungimento di obiettivi di *performance* misurati in termini di MOL, e può avere un peso massimo del 50% del compenso totale per la carica ricoperta.

La componente variabile non viene corrisposta nel caso in cui gli obiettivi stabiliti non siano raggiunti a consuntivo in misura almeno pari al 90% del *target*. Le variazioni a consuntivo rispetto agli obiettivi determinano, nell'intervallo compreso tra il 90% ed il 120%, variazioni proporzionali degli incentivi erogabili. La politica di remunerazione prevede limiti massimi alle componenti variabili.
- (iii) un gettone di presenza, limitatamente ai membri del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo e Rischi, per la partecipazione alle riunioni dei rispettivi comitati;
- (iv) un compenso fisso su base annua, per gli Amministratori membri dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Agli Amministratori spetta inoltre il rimborso delle spese vive sostenute per ragioni di ufficio.

Non risultano in essere piani di incentivazione degli amministratori basati su azioni o altri strumenti finanziari.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è determinata in misura fissa al momento della nomina e non risulta legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

Politica di remunerazione relativa ai Dirigenti con responsabilità strategiche

Ratti S.p.A. - Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

La politica di remunerazione della Società con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche è tale da attrarre e trattenere all'interno del Gruppo professionalità qualificate, motivandole al perseguimento degli obiettivi aziendali. Il pacchetto remunerativo dei Dirigenti con responsabilità strategiche è composto come segue:

- stipendio base;
- incentivi legati ai risultati;
- *benefits* tipici della carica e correntemente riconosciuti nell'ambito del Gruppo ai Dirigenti con responsabilità strategiche, quali auto aziendali e prestazioni mediche integrative.

Tali componenti sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici con riferimento alle attività dei singoli soggetti ed alla politica di gestione dei rischi dell'Emittente, tenuto conto del settore di attività in cui la stessa opera.

Stipendio base

Gli stipendi dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono rivisti annualmente dalla direzione Risorse Umane mediante raffronto con i dati del mercato del lavoro. Nel rivedere gli stipendi vengono presi in considerazione diversi fattori, cui può essere attribuito un peso specifico diverso a seconda delle circostanze, tra i quali la profittabilità della Società, la *performance* lavorativa, il livello di responsabilità, il rapporto con la media dei più competitivi intervalli di valore sul mercato, nonché il livello di responsabilità, esperienza e competenza del Dirigente.

Incentivi legati ai risultati

La Società ritiene che gli incentivi debbano basarsi sulla *performance* e stimolare il raggiungimento sia di risultati economico-finanziari di breve termine che di obiettivi strategici di medio-lungo periodo.

Gli obiettivi di *performance* con riferimento a ciascun dirigente includono solitamente:

- il raggiungimento del margine operativo lordo consolidato del Gruppo Ratti come previsto da budget redatto per l'esercizio di riferimento. Tale obiettivo è comune a tutti i soggetti interessati dai piani di incentivazione per obiettivi (MBO, *Management by Objective*);
- con riferimento ai responsabili di Divisione, il raggiungimento del margine operativo come previsto da budget della Divisione in cui il soggetto risulta attivo;
- il raggiungimento di obiettivi individuali, definiti tenuto in considerazione degli obiettivi strategici di Gruppo. Tali obiettivi possono fare riferimento, a titolo di esempio, all'incremento del fatturato di una divisione, di una specifica linea di prodotto o area geografica.

La retribuzione variabile è addizionale e complementare alla parte fissa della retribuzione, e viene corrisposta solo nel caso in cui l'azienda abbia raggiunto, nell'anno di riferimento, un risultato operativo consolidato di segno positivo. Per ciascun soggetto viene fissata la Retribuzione Variabile di Riferimento (R.V.R.) ed il *target* specifico per ogni singolo obiettivo. L'ammontare lordo del bonus erogabile sarà pari alla R.V.R. per la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, che sarà approvata dall'Amministratore Delegato, con il supporto della Direzione Risorse Umane. E' obbligatorio essere in forza al 31 dicembre dell'anno a cui l'MBO si riferisce per avere diritto all'erogazione del premio.

L'accesso alla distribuzione dell'MBO avviene esclusivamente al raggiungimento degli obiettivi di budget aziendale in termini di fatturato e MOL.

L'obiettivo economico è collocato al 100% del valore di budget e il compenso variabile viene erogato in funzione della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.

Politica di remunerazione per i membri del Collegio Sindacale

L'ammontare degli emolumenti dei Sindaci su base annua è determinato in misura fissa dall'Assemblea degli Azionisti, in virtù della loro indipendenza, dell'impegno richiesto, della rilevanza del ruolo ricoperto nonché delle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società, pur non escludendosi la possibilità di stabilire un tetto massimo omnicomprensivo per l'intero Collegio Sindacale.

Detti importi sono già comprensivi della eventuale partecipazione ai vari Comitati.

1.6 Politiche relative a benefici non monetari

Le politiche dell'Emittente con riferimento ai benefici di tipo non monetario si pongono l'obiettivo principale di favorire la motivazione delle risorse chiave e la loro permanenza all'interno dell'azienda. I principali benefici di tipo non monetario riconosciuti dall'azienda sono i seguenti:

- assegnazione di auto aziendali;
- assistenza sanitaria integrativa fornita attraverso casse di assistenza sanitaria per il rimborso di spese mediche sostenute dai soggetti interessati e dal loro nucleo familiare;
- stipulazione di polizze assicurative per infortuni extra-professionali.

1.7 Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

La componente variabile della retribuzione MBO varia a seconda del ruolo dal 5% al 50% della RAL.

Gli obiettivi di *performance*, ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili, sono predeterminati e misurabili, in modo tale da collegare l'erogazione degli incentivi ai risultati effettivamente conseguiti. Gli obiettivi vengono stabiliti all'inizio dell'anno dall'Amministratore Delegato con il supporto della Direzione Risorse Umane.

1.8 Criteri utilizzati per la valutazione dei risultati alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

Con riferimento al "Piano di Performance Shares 2019-2021", che prevede l'assegnazione gratuita ad amministratori e dipendenti di massime n. 396.000 azioni ordinarie Ratti prive di valore nominale al raggiungimento di determinati obiettivi, è stato adottato per tutti i beneficiari un unico criterio di valutazione dei risultati, ovvero il raggiungimento nel periodo di Piano (triennio 2019-2021) di un determinato livello di Earning Per Share cumulativo ("EPS"). Alla data non esistono altri piani di incentivazione basati sull'assegnazione di azioni o altri strumenti finanziari.

Con riferimento alla parte variabile della remunerazione di amministratori investiti di particolari cariche, se applicabile in un determinato esercizio, oltre che con riferimento alla parte variabile della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, tali componenti vengono correlate al raggiungimento di specifici obiettivi della Società e/o del Gruppo, predeterminati e oggettivamente misurabili. Il raggiungimento degli obiettivi al termine di ciascun periodo di riferimento viene verificato da parte della Direzione Risorse Umane con il supporto della Direzione Amministrativa. Gli indicatori di *performance* di natura quantitativa (a titolo di esempio MOL, risultato operativo, risultato netto, fatturato di divisione/linea) vengono calcolati sulla base dei dati consuntivi del periodo di riferimento.

1.9 Coerenza della politica delle remunerazioni con gli obiettivi di lungo periodo della società

La politica delle remunerazioni adottata si pone il fine di: i) attrarre e mantenere all'interno della società e del Gruppo risorse dotate di professionalità adeguata; ii) incentivare tali risorse correlando parte della loro retribuzione ai risultati effettivamente conseguiti sia dal Gruppo nel suo complesso che dalla divisione/linea di riferimento. Tale politica risulta coerente con gli obiettivi di lungo periodo dell'Emittente, che coincidono con la crescita e la redditività, il consolidamento della posizione di *leadership* nei mercati di riferimento e, più in generale, la creazione di valore per i propri azionisti.

1.10 Termini di maturazione delle remunerazioni differite

La politica delle remunerazioni adottata non prevede l'assegnazione di remunerazioni differite.

1.11 Clausole di lock-up

Con riferimento al Piano di Performance Shares 2019-2021 la Società non ha previsto vincoli di lock-up. Alla data non esistono altri piani di incentivazione basati sull'assegnazione di azioni o altri strumenti finanziari.

1.12 Trattamenti per cessazioni dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

La politica delle remunerazioni non prevede la possibilità di stipulare accordi specifici con amministratori e dirigenti con finalità strategiche che determinino trattamenti per cessazione dalle cariche/risoluzione del rapporto di lavoro. Unica eccezione è l'accordo in essere con il Direttore Generale (che ricopre attualmente anche la carica di Amministratore Delegato) che prevede, in caso di risoluzione anticipata del contratto di lavoro dipendente, fatto salvo i casi di recesso per giusta causa: i) il pagamento di una indennità di cessazione pari a 36 mensilità della retribuzione globale di fatto nel caso di risoluzione anticipata del rapporto prima del 31 dicembre 2019, oltre all'indennità di mancato preavviso dove spettante; ii) il pagamento di una indennità di cessazione pari a 24 mensilità della retribuzione globale di fatto nel caso di risoluzione anticipata del rapporto tra il 1° gennaio 2020 ed il 30 giugno 2021, ferme restando le altre condizioni; iii) una indennità pari agli importi fissati dal CCNL applicabile al rapporto a titolo di indennità supplementare nel caso di cessazione intervenuta dopo il 1° luglio 2021.

1.13 Coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche diverse da quelle obbligatorie

Le principali forme di trattamento previdenziale, assicurativo e pensionistico diverse da quelle obbligatorie sono di seguito riepilogate:

- assistenza sanitaria integrativa fornita attraverso casse di assistenza sanitaria per il rimborso di spese mediche sostenute dai soggetti interessati e dal loro nucleo familiare. Tale forma di assistenza viene riconosciuta a tutti i Dirigenti con responsabilità strategiche ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- stipulazione di polizze assicurative per infortuni e malattia. Tali polizze vengono stipulate a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

1.14 Politiche retributive relative ad amministratori indipendenti, alla partecipazione a comitati ed allo svolgimento di particolari incarichi

La politica delle remunerazioni prevede l'assegnazione ad amministratori indipendenti di compensi commisurati all'impegno richiesto a tali soggetti per lo svolgimento degli incarichi assegnati, tenuto conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati, per i quali è prevista l'assegnazione di gettoni di presenza.

Per quanto concerne le politiche retributive relative agli amministratori investiti di particolari incarichi, si rimanda a quanto già dettagliato al paragrafo 1.5 e 1.7.

1.15 Benchmarking utilizzati per la definizione delle politiche di remunerazione

Non applicabile.

SEZIONE II

La presente sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli organi di amministrazione e controllo e ai Direttori Generali, ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche:

- fornisce 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;
- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2019) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

Nella presente sezione sono inoltre indicate, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nella Società con azioni quotate e nelle società da questa controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

Considerato che l'Emittente si qualifica come società "di minori dimensioni" ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento Parti Correlate, le informazioni relative ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono riportate in forma aggregata.

2.1 VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella prima parte della Sezione II è fornita una completa rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione.

Descrizione delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo:

- i. Ai Sindaci è stato corrisposto un compenso fisso così come deliberato dall'Assemblea dei soci.
- ii. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato corrisposto un compenso annuo fisso così come deliberato dall'Assemblea dei soci ed un ulteriore compenso fisso, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, in qualità di amministratore investito di particolari cariche (membro del Comitato Esecutivo). Sono inoltre previsti benefici non monetari (autovettura aziendale e assicurazione medica).
- iii. Al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato corrisposto un compenso annuo fisso così come deliberato dall'Assemblea dei soci ed un ulteriore compenso fisso, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, in qualità di amministratore investito di particolari cariche (membro del Comitato Esecutivo).
- iv. All'Amministratore Delegato è stato corrisposto un compenso annuo fisso così come deliberato dall'Assemblea dei soci, un ulteriore compenso fisso ed un ulteriore compenso variabile, deliberati dal Consiglio di Amministrazione, in qualità di amministratore investito di particolari cariche (membro del Comitato Esecutivo). L'Amministratore Delegato ricopre inoltre la carica di Direttore Generale, a fronte di cui percepisce un compenso fisso ed un compenso variabile. L'Amministratore Delegato è inoltre beneficiario del Piano di Performance Shares 2019-2021 approvato dalla Società (si rimanda per maggiori dettagli al paragrafo successivo). Sono infine previsti benefici non monetari (autovettura aziendale e assicurazione medica).

Ratti S.p.A. - Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

- v. Agli altri amministratori è stato corrisposto un compenso annuo fisso così come deliberato dall'Assemblea dei soci. Sono inoltre stati corrisposti gettoni di presenza per l'eventuale partecipazione ai Comitati.
- vi. Ai dirigenti con responsabilità strategiche è corrisposto un compenso annuo fisso ed un compenso variabile al raggiungimento di determinati obiettivi (MBO). Tutti i dirigenti con responsabilità strategiche sono inoltre beneficiari del Piano di Performance Shares 2019-2021 (si rimanda per maggiori dettagli al paragrafo successivo). Infine, sono inoltre previsti a favore dei dirigenti benefici non monetari (autovettura aziendale e assicurazione medica).

2.2 PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Piano di *Performance Shares* 2019 - 2021

Il "Piano di Performance Shares 2019-2021" approvato dall'Assemblea del 23 aprile 2019 ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, è destinato ad Amministratori Esecutivi, Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dipendenti e collaboratori del Gruppo Ratti che rivestano ruoli strategicamente rilevanti, e prevede l'assegnazione gratuita, al raggiungimento di determinati obiettivi di performance, di massime n. 396.000 azioni ordinarie Ratti prive di valore nominale. Gli obiettivi di performance sono espressi dall'indice Earning Per Share cumulativo ("EPS") del Gruppo misurato nel periodo di vesting.

In data 14 maggio 2019 il Consiglio di Amministrazione di Ratti S.p.A ha deliberato l'assegnazione di n. 306.000 diritti a ricevere gratuitamente fino ad un massimo di n. 336.600 azioni Ratti. Tra i beneficiari sono ricompresi soggetti che ricoprono la carica di Consigliere di Amministrazione della Società, dirigenti con responsabilità strategiche e, in generale, manager e dipendenti cui viene riconosciuto un potenziale di crescita nell'ambito del Gruppo. Ai sensi del regolamento del Piano, a detti beneficiari verranno assegnate le azioni alla fine del vesting period triennale a condizione che siano stati raggiunti gli obiettivi di performance fissati.

In particolare il Consiglio di Amministrazione ha attribuito ai beneficiari del piano in esame:

- n. 120.000 Diritti Ratti a Sergio Tamborini, Amministratore Delegato;
- n. 90.000 Diritti Ratti complessivi ai Dirigenti con responsabilità Strategiche;
- n. 96.000 Diritti Ratti complessivi ad altri dipendenti.

Per ogni informazione relativa al "Piano di *Performance Shares* 2019 - 2021", si rinvia al documento informativo redatto dall'organo amministrativo ai sensi dell'art. 84-bis e dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti e alla relazione illustrativa disponibili sul sito *internet* www.ratti.it, alla sezione "*Investitori-Informazioni per gli Azionisti-Assemblee*".

2.3 ACCORDI CHE PREVEDONO UN'IDENNITA' IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Si rimanda a quanto già dettagliato al paragrafo 1.12

Guanzate, 18 marzo 2020

Ratti S.p.A.

p. il Consiglio di Amministrazione

L'Amministratore Delegato: *Sergio Tamborini*

Ratti S.p.A. - Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

SECONDA PARTE - TABELLE

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	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (i)	Partecipazioni e agli utili					
Donatella Ratti	Presidente	01.01 - 31.12.2019	2022	154	---	---	---	7	---	161	---	---
Antonio Favrin	Vice Presidente	01.01 - 31.12.2019	2022	114	---	---	---	---	---	114	---	---
Sergio Tamborini	Amministratore Delegato	01.01 - 31.12.2019	2022	112	---	56	---	---	---	168	---	---
	Direttore Generale	01.01 - 31.12.2019	---	303	---	150	---	10	---	463	---	---
Andrea Paolo Donà dalle Rose	Consigliere	01.01 - 31.12.2019	2022	14	5	---	---	---	---	19	---	---
Federica Favrin	Consigliere	01.01 - 31.12.2019	2022	14	9	---	---	---	---	23	---	---
Sergio Meacci	Consigliere	01.01 - 31.12.2019	2022	14	13	---	---	---	3	30	---	---
Carlo Cesare Lazzati	Consigliere	01.01 - 31.12.2019	2022	14	13	---	---	---	---	27	---	---
Davide Favrin	Consigliere	01.01 - 31.12.2019	2022	14	---	---	---	---	---	14	---	---
Giovanna Lazzarotto	Consigliere	01.01 - 31.12.2019	2022	14	---	---	---	---	---	14	---	---
Giovanni Rizzi	Presidente Collegio Sind.	01.01 - 31.12.2019	2020	15	---	---	---	---	---	15	---	---
Marco Della Putta	Sindaco effettivo	01.01 - 31.12.2019	2020	10	---	---	---	---	---	10	---	---
Antonella Alfonsi	Sindaco effettivo	01.01 - 31.12.2019	2020	10	---	---	---	---	---	10	---	---
Dirigenti con responsabilità strategiche	---	---	---	1.288	---	228	---	81	---	1.597	---	---
Totale				2.090	40	434	---	98	3	2.665	---	---
<i>di cui corrisposti da Ratti S.p.A.</i>				<i>2.087</i>	<i>40</i>	<i>434</i>	---	<i>98</i>	<i>3</i>	<i>2.662</i>	---	---
<i>di cui corrisposti da società controllate</i>				---	---	---	---	---	---	---	---	---
<i>di cui corrisposti da società collegate</i>				3	---	---	---	---	---	3	---	---

(i) compensi variabili maturati dai membri del Comitato Esecutivo e Bonus maturati dai Dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 2 - Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Non applicabile.

Ratti S.p.A. - Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

TABELLA 3 A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock-option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

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)	
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 di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value***
Sergio Tamborini	Amministratore Delegato	Piano di Performance Shares 2019- 2021											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Assemblea del 23/04/2019			120.000 diritti*	3,57	31/12/2021	14/05/2019	4,03				€ 102.869
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					120.000								€ 102.869
Dirigenti con responsabilità strategiche	Varie	Piano di Performance Shares 2019- 2021											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Assemblea del 23/04/2019			70.000 diritti*	3,57	31/12/2021	14/05/2019	4,03				€ 60.007
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					70.000								€ 60.007

* Diritti a ricevere gratuitamente azioni Ratti al verificarsi di determinate condizioni

*** E' indicata la quota di competenza dell'esercizio dei compensi basati su strumenti finanziari, calcolata ripartendo il *fair value* degli strumenti stessi alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting*.

Ratti S.p.A. - Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

TABELLA 3 B- Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Note	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
Donatella Ratti	Presidente		---	---	---	---	---	---	---
Antonio Favrin	Vice Presidente		---	---	---	---	---	---	---
Sergio Tamborini	Amministratore Delegato		56	---	---	---	---	---	---
	Direttore Generale		150	---	---	---	---	---	---
Andrea Paolo Donà dalle Rose	Consigliere		---	---	---	---	---	---	---
Federica Favrin	Consigliere		---	---	---	---	---	---	---
Sergio Meacci	Consigliere		---	---	---	---	---	---	---
Carlo Cesare Lazzati	Consigliere		---	---	---	---	---	---	---
Davide Favrin	Consigliere		---	---	---	---	---	---	---
Giovanna Lazzarotto	Consigliere		---	---	---	---	---	---	---
Dirigenti con responsabilità strategiche			228	---	---	---	---	---	---
Totale			434	---	---	---	---	---	---
<i>di cui corrisposti da Ratti S.p.A.</i>			<i>434</i>	---	---	---	---	---	---
<i>di cui corrisposti da società controllate</i>			---	---	---	---	---	---	---
<i>di cui corrisposti da società collegate</i>			---	---	---	---	---	---	---

Ratti S.p.A. - Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

TABELLA 1 (Schema 7-ter allegato 3A) - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Cognome	Nome	Carica	Società partecipata	Azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Azioni acquistate	Azioni vendute	Azioni possedute alla fine dell'esercizio
Ratti	Donatella	Presidente	Ratti S.p.A.	4.518.305	---	---	4.518.305(*)
Favrin	Antonio	Vice-Presidente	Ratti S.p.A.	---	---	---	---
Tamborini	Sergio	Amministratore Delegato	Ratti S.p.A.	375.000	---	---	375.000
Donà dalle Rose	Andrea Paolo	Consigliere	Ratti S.p.A.	---	---	---	---
Favrin	Federica	Consigliere	Ratti S.p.A.	---	---	---	---
Meacci	Sergio	Consigliere	Ratti S.p.A.	20.000	---	---	20.000
Lazzati	Carlo Cesare	Consigliere	Ratti S.p.A.	175	---	---	175
Favrin	Davide	Consigliere	Ratti S.p.A.	---	---	---	---
Lazzarotto	Giovanna	Consigliere	Ratti S.p.A.	---	---	---	---
Rizzi	Giovanni	Presidente del Collegio Sindacale	Ratti S.p.A.	---	---	---	---
Della Putta	Marco	Sindaco effettivo	Ratti S.p.A.	---	---	---	---
Alfonsi	Antonella	Sindaco effettivo	Ratti S.p.A.	---	---	---	---
Dirigenti con responsabilità strategiche			Ratti S.p.A.	---	1.000	---	1.000

(*) possedute tramite la controllata DNA 1929 S.r.l. dal 16/06/2015