

RECORDATI S.p.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi degli artt.123 *ter* TUF e 84 quater Regolamento Emittenti
Consob

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
in data 7 marzo 2012

Sito Web: www.recordati.it

INDICE

Introduzione	3
Sezione I – Politica di Remunerazione 2012	5
<i>Procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica di Remunerazione: organi e i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, nonché gli organi o i soggetti responsabili della sua corretta attuazione</i>	6
<i>Il Comitato per la Remunerazione</i>	6
<i>Finalità</i>	8
<i>Principi e criteri</i>	8
<i>Componenti della remunerazione</i>	9
<i>Benefici non monetari</i>	12
<i>Indennità di fine rapporto</i>	12
<i>Ulteriori coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche</i>	12
Sezione II – Informazioni sui compensi 2011	14
Parte 1	15
1. <i>Descrizione dei compensi</i>	15
2. <i>Informazioni sulle conseguenze della cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione e sull’esistenza di accordi particolari con amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche</i>	17
3. <i>Sintesi delle attività del Comitato per la Remunerazione nel 2011</i>	18
Parte 2 – Tabelle	20
Tabella 1: Compensi corrisposti agli Amministratori, Sindaci, Direttori Generali e altri Dirigenti con responsabilità strategiche	20
Tabella 2: Stock Options assegnate agli Amministratori, Direttori Generali e altri Dirigenti con responsabilità strategiche	25
Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori, Direttori Generali e altri Dirigenti con responsabilità strategiche	27
Tabella 4: Partecipazioni di Amministratori, Sindaci, Direttori Generali e altri Dirigenti con responsabilità strategiche	29

Introduzione

La presente relazione sulla remunerazione (di seguito la “Relazione”) è stata predisposta da Recordati S.p.A. (di seguito “Recordati” o la “Società”) in conformità a quanto previsto dall’art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (di seguito “Testo Unico della Finanza” o “TUF”), dall’art. 84-quater del Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999, come successivamente modificato (di seguito “Regolamento Emittenti”), nonché, in via di autoregolamentazione, ai sensi dell’art. 6 (ex art. 7) del Codice di Autodisciplina delle società quotate (di seguito il “Codice di Autodisciplina”), cui Recordati aderisce per la maggior parte delle sue previsioni.

La Relazione si compone, secondo quanto richiesto dall’art. 123-ter del TUF, di due sezioni.

Nella sezione I è illustrata la politica in materia di remunerazione adottata dalla Società per l’esercizio 2012 (di seguito la “Politica di Remunerazione”), con riferimento ai seguenti soggetti:

- i) Membri del Consiglio di Amministrazione della Società, distinguendo tra amministratori esecutivi e non esecutivi.
- ii) Direttori generali della Società.
- iii) Altri dirigenti con responsabilità strategica di Recordati o delle società da esse controllate. Si rammenta che la Procedura per la Disciplina delle Operazioni con Parti Correlate, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Recordati in data 24 novembre 2010, in conformità a quanto richiesto dal Regolamento Consob in materia di parti correlate approvato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e s.m.i. (di seguito la “Procedura Operazioni Parti Correlate”) definisce come tali quei 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, i componenti effettivi del Collegio Sindacale, i Direttori Generali, il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (il “Dirigente Preposto”), nonché tutti gli ulteriori soggetti di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell’Amministratore Delegato della Società. Sono tuttavia esclusi, ai fini della presente Politica di Remunerazione, i membri del Collegio Sindacale.
- iv) Altri alti dirigenti della Società o di società da essa controllate.

Nella sezione I della Relazione sono altresì illustrate le procedure utilizzate per la predisposizione e l’adozione della Politica di Remunerazione, nonché gli organi e i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica.

La Politica di Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 7 marzo 2012, su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi in data 2 marzo 2012. Essa potrà essere aggiornata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, che ha la competenza di valutarne periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.

Nella sezione II della Relazione viene fornita una rappresentazione, con riferimento all’esercizio 2011, di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei soggetti sopra indicati nei punti da i) a iii) inclusi i membri del Collegio Sindacale, nonché l’illustrazione analitica, in apposita tabella, dei compensi corrisposti a tali soggetti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società o da società da essa controllate

nell'esercizio 2011, oltre a compensi non ancora corrisposti alla data di approvazione della Relazione, ma di competenza dell'esercizio 2011. Sono inoltre riportati in un'altra tabella, ex art. 84bis comma 5 Regolamento Emittenti, i dati relativi alle stock option assegnate ai predetti soggetti in attuazione dei vigenti piani di stock option. Infine, un'ulteriore tabella riporta, ex art. 84-quater comma 4 del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute nella Società o in società da essa controllate dai predetti soggetti (e da soggetti ad essi legati).

Si evidenzia, infine, che la Politica sulla Remunerazione è redatta anche ai sensi e per gli effetti di cui alla Procedura Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società.

SEZIONE I
POLITICA DI REMUNERAZIONE 2012

SEZIONE 1

Politica di Remunerazione 2012

Procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione: organi e i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, nonché gli organi o i soggetti responsabili della sua corretta attuazione

La Politica di Remunerazione è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato per la Remunerazione, di cui sono meglio descritte composizione, competenze e modalità di funzionamento nel paragrafo successivo.

La Politica di Remunerazione, dopo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione, viene sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea che approva il bilancio di esercizio.

Il Comitato per la Remunerazione, nella formulazione della proposta in merito alla Politica di Remunerazione da sottoporre al Consiglio, è stato supportato dal Direttore Direzione Risorse Umane di Gruppo e dal Direttore Generale per il Coordinamento della Gestione.

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione non vi è stato uno specifico intervento di esperti indipendenti, ma nella definizione della medesima si è tenuto conto delle politiche retributive adottate dalle altre aziende di settore, così come costantemente monitorato da indagini retributive di benchmarking e rapporti annuali sulla executive compensation e corporate governance elaborati da primarie società di consulenza.

La Politica di Remunerazione potrà essere, se necessario o opportuno, aggiornata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, competente a valutare periodicamente, secondo quanto infra meglio descritto, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della medesima.

Il Consiglio di Amministrazione si attiene alla Politica di Remunerazione, che tiene conto di quelle che sono le condizioni e le prassi di mercato per posizioni analoghe, nel definire la remunerazione del Presidente ed Amministratore Delegato, ivi compresa la remunerazione percepita come Direttore Generale, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e degli amministratori non esecutivi.

Il Presidente ed Amministratore Delegato fa riferimento alla Politica di Remunerazione nella definizione della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche e degli altri alti dirigenti del Gruppo Recordati.

Ferme restando le competenze del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione è competente: (i) a deliberare i compensi degli amministratori investiti di particolari cariche ex articolo 2389, comma 3, codice civile; (ii) per la ripartizione del compenso complessivo stabilito per gli amministratori dall'Assemblea, ove non vi abbia provveduto la stessa; (iii) a esaminare i piani di stock option da proporre all'approvazione dell'Assemblea, nonché a deliberare in merito all'assegnazione di opzioni in attuazione di tali piani.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione, supportato dal Comitato per la Remunerazione, controlla la corretta attuazione della politica della remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione

Come sopra indicato, una proposta al Consiglio di Amministrazione in merito alla Politica di Remunerazione è stata elaborata dal Comitato per la Remunerazione.

La Società ha istituito il Comitato per la Remunerazione nel 2001, in adesione alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina. Inoltre, in occasione dell'approvazione della Procedura Operazioni Parti Correlate, al Comitato per la Remunerazione è stata attribuita dal Consiglio la competenza per la formulazione di un parere (non vincolante o vincolante, a seconda dei casi) in materia di operazioni con parti correlate relative alle remunerazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche, salvo quanto previsto dall'art. 2.01 f) della predetta Procedura.

Il Comitato attualmente in carica è stato nominato dal Consiglio in data 13 aprile 2011, ed è composto dal Prof. Silvano Corbella, Presidente, il Dr. Germano Giuliani ed il Dr. Umberto Mortari, tutti amministratori non esecutivi e indipendenti. Il Presidente Prof. Corbella ha specifiche competenze in materia finanziaria.

Le funzioni attualmente attribuite al Comitato sono le seguenti:

- formulare al Consiglio proposte in merito alla politica per la remunerazione degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e degli altri alti dirigenti del Gruppo Recordati;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e degli altri alti dirigenti del Gruppo Recordati, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- esercitare le funzioni ad esso attribuite dal Consiglio di Amministrazione in relazione all'amministrazione di piani di attribuzioni a dipendenti e/o amministratori della Società e di società controllate di azioni della Società medesima o opzioni su queste ultime ("stock options"), ferma restando la generale competenza e supervisione del Consiglio anche in tale materia.
- esprimere un parere, rispettivamente vincolante o non vincolante, in merito alle operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza ed alle operazioni con parti correlate di minore rilevanza, riguardanti le remunerazioni, in conformità a quanto previsto dalla Procedura Operazioni Parti Correlate.

Lo svolgimento delle riunioni del Comitato per la Remunerazione è regolato dalle seguenti norme organizzative (contenute nel Regolamento del Comitato approvato dal Consiglio di Amministrazione):

1. le riunioni del Comitato si svolgono sotto la guida del presidente dello stesso o, in caso di sua assenza o impedimento, del componente del Comitato con maggiore anzianità di appartenenza al Consiglio di Amministrazione, o in caso di eguaglianza, con maggiore anzianità anagrafica;
2. delle riunioni del Comitato viene redatto verbale a cura del presidente della riunione, che nominerà di volta in volta un segretario, in persona anche estranea al Comitato, chiamato a svolgere la suddetta verbalizzazione;
3. il Comitato si riunisce, previa convocazione scritta da parte del presidente dello stesso (o in caso di sua assenza o impedimento del componente del Comitato con maggiore anzianità di appartenenza al Consiglio di Amministrazione, o in caso di eguaglianza, con maggiore anzianità anagrafica) indicante luogo, giorno, ora ed ordine del giorno della riunione da effettuarsi almeno due giorni prima della data fissata per la riunione, presso la sede sociale o altrove in Italia, secondo l'indicazione contenuta nella convocazione;

4. è ammessa la partecipazione alle riunioni del Comitato anche a distanza mediante collegamento audiovisivo, teleconferenza o telefono, in modo comunque che sia assicurata la individuazione di tutti i partecipanti e la loro possibilità di esprimersi verbalmente, nonché la contestualità dell'esame degli argomenti all'ordine del giorno e la documentazione ad essi relativa e la deliberazione sugli stessi. In tal caso la riunione si considererà tenuta nel luogo in cui si trova il presidente ed il segretario della stessa;
5. il Comitato si costituisce e delibera con, rispettivamente, la presenza ed il voto favorevole, della maggioranza dei membri in carica;
6. ai lavori del Comitato per la Remunerazione partecipa in qualità di invitato permanente il Presidente del Collegio Sindacale o, nel caso di sua assenza o impedimento altro sindaco da lui designato; possono comunque partecipare anche gli altri sindaci;
7. ai lavori del Comitato possono essere di volta in volta invitato a partecipare, su invito del Comitato e con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno, anche l'Amministratore Delegato e altre funzioni aziendali la cui partecipazione al Comitato è necessaria od opportuna in relazione allo svolgimento dei compiti del Comitato.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato per la Remunerazione ha la facoltà di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. La Società mette a disposizione del Comitato risorse finanziarie adeguate per l'adempimento dei propri compiti, nei limiti del budget approvato dal Consiglio.

Finalità

Le finalità perseguite con la Politica di Remunerazione sono quelle di rispondere all'obiettivo di stabilire una remunerazione che risponda ai requisiti di:

- risultare sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare manager dotati delle qualità professionali richieste per gestire con successo la complessità organizzativa e gestionale della Società e del Gruppo;
- allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio lungo periodo;
- lasciare una parte significativa della remunerazione complessiva legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, sia qualitativi che quantitativi, preventivamente determinati e in coerenza con le linee di sviluppo della Società e del Gruppo.

Principi e criteri

I principi ed i criteri alla base della Politica di Remunerazione sono i seguenti:

- bilanciare in maniera adeguata la componente fissa e la componente variabile della remunerazione in funzione degli obiettivi strategici della Società e del Gruppo;
- prevedere una componente fissa della retribuzione globale sufficiente e adeguata a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
- prevedere limiti massimi per le componenti variabili legandoli a obiettivi di performance, qualitativi e quantitativi, predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte sia di breve che di medio lungo periodo;

- favorire la fidelizzazione delle risorse chiave del Gruppo incentivandone la permanenza all'interno dello stesso.

Tali linee guida sono state seguite dalla Società anche negli esercizi precedenti, non essendo intervenuto per l'esercizio 2012 alcun particolare mutamento significativo in rapporto all'esercizio precedente.

Componenti della remunerazione

Per quanto riguarda i componenti del Consiglio di Amministrazione, si segnala che il compenso complessivo stabilito per gli amministratori dall'Assemblea è ripartito tra gli stessi da parte del Consiglio di Amministrazione secondo il seguente criterio: a tutti gli amministratori è corrisposto un emolumento base, maggiorato per gli amministratori non esecutivi in relazione alla partecipazione a ciascun Comitato, con una ulteriore maggiorazione per gli amministratori non esecutivi che ricoprono la carica di Presidente dei predetti Comitati.

Gli amministratori non esecutivi non ricevono altri compensi, oltre a quelli sopra descritti, essi non sono quindi destinatari dei vigenti piani di stock option.

Il Presidente ed Amministratore Delegato ed il Vice-Presidente, in aggiunta all'emolumento base attribuito a ciascun amministratore, percepiscono un ulteriore emolumento determinato dal Consiglio ex art. 2389 comma 3 cod. civ.

Gli amministratori esecutivi della Società (Ing. Giovanni Recordati, Dr. Alberto Recordati e Dr. Andrea Recordati) sono anche dipendenti della Società; pertanto, nell'ambito di tale rapporto di lavoro dipendente, ricevono inoltre, come gli altri dirigenti con responsabilità strategica, una retribuzione complessiva che si articola in una retribuzione fissa e, se ne ricorrono i presupposti, una retribuzione variabile di breve periodo, basata su un sistema M.B.O. (Management by Objectives), nonché una retribuzione variabile di medio-lungo periodo, basata su piani di stock option.

Nell'ambito del processo di assunzione di dirigenti con responsabilità strategica o, comunque, di alti dirigenti, allo scopo di attrarre risorse particolarmente qualificate, è prevista la possibilità di corrispondere a tali soggetti dei bonus d'ingresso.

Di seguito si forniscono maggiori dettagli in merito alle componenti della retribuzione complessiva dei dirigenti con responsabilità strategica (ivi inclusi i tre amministratori esecutivi) e degli altri alti dirigenti della Società e di società da essa controllate.

- **La retribuzione fissa**

La componente fissa della remunerazione, la Retribuzione Annuale Lorda, cioè la retribuzione annua garantita contrattualmente, è per tutte le posizioni apicali monitorata dalle indagini retributive di settore e il suo valore si posiziona, per rispondere a criteri di retention e remunerazione adeguata, ad un livello competitivo rispetto al mercato.

Il peso della componente fissa della remunerazione nell'ambito della retribuzione complessiva varia da esercizio ad esercizio in funzione delle variazioni delle altre componenti della remunerazione: l'ammontare della retribuzione variabile di breve periodo, legata al sistema MBO, varia di esercizio in esercizio a seconda della misura in cui l'obiettivo aziendale e gli obiettivi individuali vengono conseguiti, come *infra* meglio descritto; l'entità della retribuzione variabile di medio-lungo periodo, derivante dai piani di stock option, è legata all'andamento delle azioni della Società.

- **La retribuzione variabile di breve periodo (Sistema M.B.O.)**

La componente variabile del pacchetto retributivo per i dirigenti con responsabilità strategica (inclusi gli amministratori esecutivi) e l'alta dirigenza è legata all'inserimento delle posizioni in questione in un Sistema di Incentivazione per Obiettivi (o M.B.O., Management By Objectives).

In base a detto sistema, è prevista la corresponsione di un bonus al raggiungimento dei risultati annuali definiti con la Società e misurati secondo parametri e pesi gestionali prestabiliti. Individualmente, il bonus è erogabile in quote proporzionate al raggiungimento dei risultati dell'esercizio di riferimento ed il tetto massimo dello stesso è pari al 30% della Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.), fatto salvo quanto *infra* previsto per il Presidente ed Amministratore Delegato.

Il sistema M.B.O. prevede l'assegnazione a ciascun titolare di tre obiettivi individuali, ad ognuno dei quali è associato un indicatore di misura: tale indicatore rappresenta il parametro di riferimento che, se raggiunto, determina la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo cui è correlato.

Un obiettivo (Margine Operativo Gestionale di Gruppo di budget) è comune a tutti i dirigenti con responsabilità strategica ed alti dirigenti, per i quali vige il principio di autofinanziamento del Sistema M.B.O.. Secondo tale principio, per questi soggetti non vengono previsti costi a budget in relazione alla componente variabile della retribuzione, che quindi viene corrisposta solo se l'obiettivo di Margine Operativo Gestionale di Gruppo è superato, a consuntivo, almeno per un importo pari alla quota di retribuzione variabile da erogare agli interessati.

L'indicatore di misura è costituito da una scala progressiva il cui estremo inferiore è il valore corrispondente ad una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo del 100% ed il cui estremo superiore è il valore corrispondente ad una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo del 110%, tetto massimo per il singolo obiettivo.

A ciascuna percentuale di raggiungimento dell'obiettivo compresa tra il 100% ed il 110% viene associato un valore dell'indicatore di misura, secondo una scala di progressione predefinita.

A seconda dell'obiettivo, sono possibili diverse scale di progressione dell'indicatore di misura; infine, per obiettivi qualitativi (non legati ad indicatori di misura quantitativi, quali progetti di particolare rilievo aziendale) l'indicatore di misura è di tipo descrittivo.

A ciascun obiettivo viene, inoltre, assegnato un peso percentuale (o coefficiente di ponderazione, che rappresenta l'incidenza del singolo obiettivo sul totale di 100%).

La media ponderata (secondo i pesi percentuali assegnati) delle percentuali di raggiungimento dei tre obiettivi assegnati determina la percentuale di raggiungimento M.B.O. dell'interessato.

La soglia di accesso al bonus è costituita dal superamento della media ponderata del 100% (ad una media ponderata inferiore o uguale al 100% non corrisponde alcun bonus), mentre alla media ponderata massima (110%) corrisponde il tetto massimo del bonus, pari al 30% della R.A.L..

E' di tutta evidenza, per quanto sopra, che attraverso l'inserimento tra gli obiettivi individuali di ciascuno di un importante obiettivo di Gruppo quale il margine operativo gestionale, il sistema M.B.O. di Recordati è un sistema che tende non tanto a premiare la performance individuale in sé, ma la performance individuale in un contesto di risultati gestionali tale da consentire l'erogazione di premi, in linea pertanto con il principio

dell'allineamento degli interessi di management e azionisti e in un'ottica di perseguimento degli interessi a lungo termine della Società.

Per la sola posizione di Presidente ed Amministratore Delegato, in virtù della sua specificità e peculiarità, il tetto massimo del bonus è pari al 40% della R.A.L.. A tale posizione vengono, inoltre, assegnati due obiettivi "integrativi", a fronte dei quali è prevista l'erogazione di un bonus supplementare di importo fisso predefinito: si tratta di obiettivi di tipo "on/off" legati alla conclusione di progetti di rilievo assoluto nell'ambito dello sviluppo del Gruppo (quali la realizzazione di un'acquisizione o l'ottenimento di una licenza di prodotto).

Il diritto all'erogazione del bonus matura con l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato da cui risulta il conseguimento dell'obiettivo di Margine Operativo Gestionale di Gruppo fissato in sede di determinazione dell'obiettivo. Il pagamento del bonus avviene nel corso dell'esercizio in cui viene approvato il predetto bilancio consolidato. Non si ravvisa, allo stato attuale, l'esigenza di differire in modo significativo la corresponsione di tale bonus rispetto al termine di maturazione del diritto a percepirlo, in quanto esso si inserisce in un sistema M.B.O. che, in un'ottica di continuità, privilegia, per ogni esercizio, la fissazione degli stessi obiettivi; inoltre, il principale obiettivo dei dirigenti con responsabilità strategica ed alti dirigenti, il Margine Operativo Gestionale di Gruppo, è un obiettivo che tutti i soggetti sopraindicati concorrono a conseguire, senza che il singolo soggetto possa influire in modo esclusivo su tale conseguimento. Tutto ciò limita notevolmente il rischio che vengano perseguiti risultati di breve periodo a scapito di risultati di medio-lungo periodo.

Gli obiettivi assegnati al responsabile della funzione di internal audit e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari sono coerenti con i compiti ad essi assegnati.

- **La retribuzione variabile di medio-lungo periodo**

Il sistema di incentivazione a medio-lungo termine adottato dalla Società è basato sull'attribuzione di stock option. I Piani di stock option adottati dalla Società sono disponibili nella sezione del sito internet della Società, alla pagina http://www.recordati.it/rec_it/investors/regulated_information/stock_options.

Come tipico di questa tipologia di strumenti di incentivazione, è prevista l'assegnazione ai beneficiari del diritto a acquistare un certo numero di azioni della Società ad un prezzo predeterminato (strike price o prezzo di esercizio), una volta decorso un certo periodo di tempo (*vesting period*), realizzatasi la condizione del conseguimento dell'obiettivo di performance *infra* indicato, diritto da esercitarsi entro un certo termine di scadenza (la fine del quinto o ottavo esercizio successivo a quello di attribuzione delle opzioni, rispettivamente per il Piano di Stock Option 2006-2009 ed il Piano di Stock Option 2010-2013).

Il numero di opzioni assegnate a ciascun beneficiario, è correlato alla importanza del ruolo organizzativo ricoperto dalle varie figure apicali.

L'assegnazione di opzioni in base ai vigenti piani di Stock Option ha generalmente una cadenza biennale e, in base ai piani, il prezzo di esercizio viene stabilito con il meccanismo del fair market value (la media aritmetica dei prezzi delle azioni della Società rilevati sul mercato nel periodo compreso tra la data di attribuzione delle opzioni e lo stesso giorno del mese solare precedente); le opzioni complessivamente attribuite a ciascun beneficiario sono suddivise in quattro tranches uguali, con quattro diversi vesting period successivi: la prima tranche, in particolare, diviene esercitabile (in presenza delle altre condizioni previste nei piani), nel secondo esercizio successivo a quello in cui sono state attribuite le opzioni; la

seconda, terza e quarta tranche divengono esercitabili rispettivamente nel terzo, quarto e quinto esercizio successivo a quello in cui sono state attribuite le opzioni.

Si ritiene che il sopradescritto vesting period “frazionato”, limiti fortemente la possibilità che i beneficiari dei piani di stock option assumano comportamenti che privilegino, nel breve termine, l’incremento del valore di mercato delle azioni, a discapito della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Condizione indispensabile per l’esercizio di ciascuna delle tranche di opzioni attribuite è il raggiungimento di un obiettivo di performance, che coincide con il parametro dell’utile netto consolidato.

L’esistenza di una clausola di performance nei piani di Stock Option è anch’essa in linea con il principio della coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi della Società e dei suoi azionisti a cui si devono allineare gli interessi del management. I vigenti piani di stock option non prevedono in capo ai beneficiari l’obbligo di mantenere in portafoglio parte delle azioni acquistate a seguito di esercizio di stock option; ciò in quanto si ritiene che la suddetta articolazione dei piani di stock option, con vesting period “frazionato” e termine di scadenza delle opzioni nel quinto o nell’ottavo esercizio successivo a quello dell’assegnazione delle opzioni, sia sufficiente a garantire che venga privilegiata la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

- **Clausola di extra performance**

Nel rispetto dei principi alla base della Politica di Remunerazione, ed in linea con le finalità di attrarre, motivare, trattenere e fidelizzare le risorse chiave, è anche prevista la possibilità di premiare con erogazioni one-off, con un tetto massimo del 100% della Retribuzione Annuale Lorda, le prestazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche (ivi inclusi gli amministratori esecutivi) definibili come extra performance, vale a dire prestazioni eccedenti in maniera significativa i parametri di base predeterminati per l’assegnazione della remunerazione variabile sia di breve che di medio lungo periodo.

Benefici non monetari

La Politica di Remunerazione non prevede particolari benefici non monetari oltre a quelli definibili come standard per le posizioni dirigenziali (es. auto aziendale).

Indennità di fine rapporto

La Politica di Remunerazione non prevede, di norma, accordi che prestabiliscano indennità nell’ipotesi di cessazione dalla carica di amministratore o di risoluzione del rapporto di lavoro. Qualora abbia luogo la cessazione anticipata del rapporto di lavoro per ragioni diverse dalla giusta causa, ai dirigenti con responsabilità strategica ed agli altri alti dirigenti vengono corrisposte le indennità previste da norme di legge e del Contratto Collettivo Nazionale per i Dirigenti di Aziende Industriali, in alcuni casi unitamente ad un importo ulteriore, determinato su base equitativa, in linea con le prassi di settore.

Ulteriori coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche

Nessuna ulteriore copertura rispetto a quelle obbligatorie per legge o per contratto collettivo è stipulata dalla Società, ad eccezione di una assicurazione integrativa al F.A.S.I. per

la copertura di spese mediche e, per il Presidente ed Amministratore Delegato, una assicurazione vita.

SEZIONE II

INFORMAZIONI SUI COMPENSI 2011

PARTE 1

1. DESCRIZIONE DEI COMPENSI

Di seguito è fornita rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione con riferimento all'esercizio 2011 a favore:

- (i) del Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale Ing. Giovanni Recordati;
- (ii) degli altri componenti del Consiglio di Amministrazione;
- (iii) dei componenti del Collegio Sindacale;
- (iv) degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (le informazioni sono fornite a livello aggregato).

(i) Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Direttore Generale

Giovanni Recordati (Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Direttore Generale): (i) il compenso "base" come consigliere di Recordati S.p.A.; (ii) il compenso per la carica speciale di Presidente e Amministratore Delegato della Società ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile; (iii) la retribuzione fissa come dirigente della Società; (iv) la remunerazione variabile M.B.O. relativa al 2011; (v) *benefit* di natura non monetaria inclusa una polizza assicurativa "vita".

Nel corso del 2011 l'Ing. Giovanni Recordati ha esercitato 450.000 diritti di opzione assegnati in attuazione del Piano di Stock Option 2006-2009. In data 9 Febbraio 2011, il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha assegnato all'Ing. Giovanni Recordati, 360.000 diritti di opzione nell'ambito del Piano di Stock Option 2010-2013.

(ii) Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

Alberto Recordati (Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione): (i) il compenso "base" come consigliere di Recordati S.p.A.; (ii) il compenso per la carica speciale di Vice Presidente della Società ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile; (iii) la retribuzione fissa come dirigente della Società; (iv) la remunerazione variabile M.B.O. relativa al 2011; (v) *benefit* di natura non monetaria.

In data 9 Febbraio 2011, il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha assegnato al dr. Alberto Recordati, 180.000 diritti di opzione nell'ambito del Piano di Stock Option 2010-2013.

Andrea Recordati (Consigliere): (i) il compenso "base" come consigliere di Recordati S.p.A.; (ii) la retribuzione fissa come dirigente della Società; (iv) la remunerazione variabile M.B.O. relativa al 2011; (v) *benefit* di natura non monetaria.

Nel corso del 2011 il Dr. Andrea Recordati ha esercitato 130.000 diritti di opzione assegnati in attuazione del Piano di Stock Option 2006-2009. In data 9 Febbraio 2011, il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha assegnato al Dr. Andrea Recordati, 130.000 diritti di opzione nell'ambito del Piano di Stock Option 2010-2013.

Silvano Corbella (Consigliere): (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A.; (ii) il compenso come membro del Comitato per la Remunerazione della Società nonché come Presidente dello stesso.

Mario Garraffo (Consigliere): (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A.; (ii) il compenso come membro del Comitato per il Controllo Interno della Società.

Germano Giuliani (Consigliere): (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A.; (ii) il compenso come membro del Comitato per la Remunerazione della Società.

Umberto Mortari (Consigliere): (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A.; (ii) il compenso come membro del Comitato per la Remunerazione della Società.

Carlo Pedersoli (Consigliere): (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A.; (ii) il compenso come membro del Comitato per il Controllo Interno della Società.

Marco Vitale (Consigliere): (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A.; (ii) il compenso come membro del Comitato per il Controllo Interno della Società nonché come Presidente dello stesso; (iii) un compenso per attività di consulenza a favore della Società (“altri compensi”).

Walter Wenninger (Consigliere): il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A..

*

Amministratori cessati nel 2011:

Federico Nazzari (Consigliere): (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A. fino al 13 aprile 2011; (ii) il compenso per la carica speciale ai sensi dell’articolo 2389, comma 3, del codice civile fino al 13 aprile 2011.

William Gunnarsson (Consigliere): (i) il compenso “base” come consigliere di Recordati S.p.A. fino al 13 aprile 2011; (ii) il compenso come membro del Comitato per la Remunerazione della Società fino al 13 aprile 2011.

(iii) Componenti del Collegio Sindacale

Marco Nava (Presidente del Collegio Sindacale): (i) il compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di Recordati S.p.A. determinato dall’assemblea degli azionisti all’atto della nomina; (ii) compensi per la carica di membro del Collegio Sindacale di società controllate di Recordati S.p.A..

Marco Rigotti e Achille Severgnini (Sindaci Effettivi): il compenso per la carica di Sindaco effettivo di Recordati S.p.A. determinato dall’assemblea degli azionisti all’atto della nomina.

(iv) Altri dirigenti con responsabilità strategiche

n. 4 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società e n. 1 dirigente con responsabilità strategiche dipendente di società controllata: (i) la retribuzione fissa come dirigenti; (ii) la remunerazione variabile M.B.O. relativa al 2011; e (iii) altri *benefit* di natura non monetaria.

Nel corso del 2011 i predetti dirigenti con responsabilità strategiche hanno esercitato complessivamente 405.000 diritti di opzione assegnati in attuazione del Piano di Stock Option 2006-2009.

In data 9 Febbraio 2011, il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha assegnato ai 5 dirigenti con responsabilità strategiche complessivamente 760.000 diritti di opzione nell'ambito del Piano di Stock Option 2010-2013.

* * *

Si segnala che le remunerazioni riportate nella presente Relazione sono state determinate, per l'esercizio 2011, in continuità con gli esercizi precedenti e sulla base dei principi e linee guida da tempo seguiti dalla Società e condivisi dal Comitato per la Remunerazione.

Si precisa, inoltre, che per le informazioni di dettaglio relative ai piani di Stock Option della Società si rinvia alle informazioni contenute nei documenti informativi predisposti ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob relativi a ciascun piano di stock option in essere nonché a ciascun Piano ex art. 114-bis del TUF, reperibili nel sito internet della Società all'indirizzo: http://www.recordati.it/rec_it/investors/regulated_information/stock_options.

* * *

2. INFORMAZIONI SULLE CONSEGUENZE DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO O DI AMMINISTRAZIONE E SULL'ESISTENZA DI ACCORDI PARTICOLARI CON AMMINISTRATORI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

In coerenza con la politica della società in materia (cfr. supra Sezione I) non esistono accordi tra la Società e gli amministratori o i dirigenti con responsabilità strategiche che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto o di cessazione della carica prima della naturale scadenza del mandato. Non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari o la stipula di contratti di consulenza ad hoc in caso di cessazione del rapporto. Non esistono accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Per quanto riguarda gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro dipendente sui piani di incentivazione in essere approvati da Recordati S.p.A. ai sensi dell'art. 114bis del TUF, si segnala che questi ultimi prevedono quanto segue:

“Salva diversa determinazione del Consiglio o del Presidente del Comitato, la cessazione del rapporto di lavoro del Partecipante con la Società o, a seconda dei casi, con altra società del Gruppo a seconda del contesto (la “Cessazione del Rapporto di Lavoro”), per qualsiasi causa, comporta l'automatica esclusione del Partecipante dal Piano e la perdita di efficacia, definitiva ed irrimediabile, per le tranches non ancora maturate, delle Opzioni già attribuite alla data di Cessazione del Rapporto di Lavoro.

Fermo quanto sopra, qualora alla data di Cessazione del Rapporto di Lavoro sussistano in capo ad un Partecipante al Piano Opzioni già maturate in relazione ad una o più tranches, ma non ancora esercitate, tale soggetto potrà esercitare le Opzioni medesime, in relazione a tali tranches già maturate, entro 30 giorni dalla data di Cessazione del Rapporto di Lavoro, perdendo tali Opzioni ogni efficacia in caso di non esercizio entro tale termine .

Fermo quanto sopra, in caso di Cessazione del Rapporto di Lavoro per decesso o invalidità permanente del Partecipante, le Opzioni già attribuite alla data di Cessazione del Rapporto di Lavoro del Partecipante, diverranno immediatamente esercitabili da parte degli eredi del Partecipante, in caso di decesso di quest'ultimo, o dal Partecipante medesimo, o suo rappresentante legale qualora sia incapace, in caso di sua invalidità permanente, per un periodo di un anno dalla data di Cessazione del Rapporto di Lavoro. Decorso tale periodo di un anno, le Opzioni diverranno definitivamente ed irrimediabilmente prive di efficacia.

In ogni caso, la cessazione del rapporto di lavoro del Partecipante con la Società conseguente a passaggio di questo ad altra società del Gruppo, non integra un'ipotesi di Cessazione del Rapporto di Lavoro ai fini delle disposizioni che precedono del presente articolo. Tale ipotesi è al contrario integrata nel caso in cui si verifichi un cambiamento di controllo, da intendersi come cessione a terzi (i) della società controllata di cui il Partecipante fa parte, da parte della Società o (ii) dell'azienda o del ramo aziendale nell'ambito del quale il Partecipante opera, da parte della Società o di sua controllata.”

* * *

3. SINTESI DELLE ATTIVITA' DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE NEL 2011

Nel corso del 2011, il Comitato per la Retribuzione si è riunito 9 volte, nelle seguenti date: 13 gennaio 2011, 8 febbraio 2011, 9 febbraio 2011, 7 marzo 2011, 9 marzo 2011, 6 maggio 2011, 26 luglio 2011, 25 ottobre 2011 e 20 dicembre 2011. La percentuale di partecipazione dei membri del Comitato alle riunioni è riportata nella tabella contenuta nel paragrafo 4.2 della Relazione sul Governo Societario e sugli Assetti Proprietari .

Nell'esercizio in corso il Comitato si è riunito in data 9 febbraio 2012, 2 marzo 2012 e 7 marzo 2012.

L'attività del Comitato, nelle riunioni sopra indicate, ha avuto ad oggetto: la valutazione dei criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche ed in particolare del sistema di incentivazione su base variabile 2011 (M.B.O. 2011 di Gruppo: *management by objectives*); la formulazione di proposte relative alla remunerazione da riconoscere ai Consiglieri cui sono stati delegati dal Consiglio particolari poteri ex art. 2389, 3 comma, del c.c.; la consuntivazione degli obiettivi di performance per il 2011 del Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale; la valutazione dell'impatto e delle attività necessarie a conformarsi all'articolo 7 del Codice di Autodisciplina (ora articolo 6) in materia di remunerazione degli amministratori; la formulazione di proposte in merito all'attribuzione di opzioni nell'ambito dei piani di stock option adottati dalla Società; la formulazione di proposte in merito alla modifica del Piano di Stock Option 2006-2009; la formulazione di un parere in merito alla retribuzione variabile a favore del Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale nonché altro dirigente con responsabilità strategiche anche ai sensi della Procedura per la disciplina delle Operazioni con parti Correlate; la consuntivazione degli obiettivi di performance per il 2010 del Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale; la valutazione dell'impatto e delle attività necessarie a conformarsi al nuovo art. 123-ter del TUF

in materia di Relazione sulla Remunerazione degli amministratori; la valutazione dello status quo in materia di politica per le remunerazioni; la formulazione della proposta in materia di politica per le remunerazioni.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione sono state regolarmente verbalizzate.

Il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle Funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti; non ha ritenuto necessario avvalersi di consulenti esterni.

Nel corso dell'Esercizio il Comitato non ha sostenuto spese per l'assolvimento dei propri compiti.

PARTE 2 - TABELLE

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, SINDACI, DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Consiglio d'Amministrazione(*)	Descrizione carica			Compensi								
	(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a Comitati €	Compensi variabili non equity €		Benefici non monetari €	Altri compensi €	TOTALE (**) €	Fair Value compensi equity €	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro €
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giovanni Recordati	Presidente Amm. Del. Dir. Gen.	2011	Approvazione bilancio 31.12.2013	(i) 40.000 (ii) 0 (iii) 0 (iv) 100.000 (v) 651.044	0	287.000	0	26.906	0	1.104.950	138.217,79	0
Alberto Recordati	Vice Presidente	2011	Approvazione bilancio 31.12.2013	(i) 40.000 (ii) 0 (iii) 0 (iv) 50.000 (v) 271.231	0	63.000	0	0	0	424.231	69.108,90	0
Silvano Corbella	Consigliere	2011	Approvazione bilancio 31.12.2013	(i) 40.000 (ii) 0 (iii) 0 (iv) 0 (v) 0	20.000 (a)	0	0	0	0	60.000	0	0
Mario Garraffo	Consigliere	2011	Approvazione bilancio 31.12.2013	(i) 40.000 (ii) 0 (iii) 0 (iv) 0	10.000 (b)	0	0	0	0	50.000	0	0

				(v) 0								
Germano Giuliani	Consigliere	2011	Approvazione bilancio 31.12.2013	(i) 40.000 (ii) 0 (iii) 0 (iv) 0 (v) 0	10.000 (c)	0	0	0	0	50.000	0	0
Umberto Mortari	Consigliere	2011	Approvazione bilancio 31.12.2013	(i) 40.000 (ii) 0 (iii) 0 (iv) 0 (v) 0	10.000 (d)	0	0	0	0	50.000	0	0
Carlo Pedersoli	Consigliere	2011	Approvazione bilancio 31.12.2013	(i) 40.000 (ii) 0 (iii) 0 (iv) 0 (v) 0	10.000 (e)	0	0	0	0	50.000	0	0
Andrea Recordati	Consigliere	2011	Approvazione bilancio 31.12.2013	(i) 40.000 (ii) 0 (iii) 0 (iv) 0 (v) 215.631	0	43.200	0	1.492,86	0	300.323,86	47.792,22	0
Marco Vitale	Consigliere	2011	Approvazione bilancio 31.12.2013	(i) 40.000 (ii) 0 (iii) 0 (iv) 0 (v) 0	20.000 (f)	0	0	0	50.000 (1)	110.000	0	0
Walter Wenninger	Consigliere	2011	Approvazione bilancio 31.12.2013	(i) 40.000 (ii) 0 (iii) 0 (iv) 0 (v) 0	0	0	0	0	0	40.000	0	0
AMMINISTRATORI CESSATI NEL 2011												
William Gunnarsson	Consigliere	fino al 13 aprile 2011	-	(i) 8.465,75 (ii) 0 (iii) 0 (iv) 0 (v) 0	2.821,92 (g)	0	0	0	0	11.287,67	0	0
Federico Nazzari	Consigliere	fino al 13	-	(i) 8.465,75		0	0	0	0	52.565,75	0	0

		aprile 2011		(ii) 0 (iii) 0 (iv) 44.100 (v) 0								
--	--	----------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

* Gli Amministratori percepiscono compensi unicamente dalla Società Recordati S.p.A. (e non quindi da sue controllate o collegate).

* * Nella colonna (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).

LEGENDA

COMPENSI FISSI

(i) Emolumenti di competenza dell'assemblea anche non corrisposti

(ii) Gettoni di presenza

(iii) Rimborsi spese forfettarie

(iv) Compensi per cariche speciali ex art 2389 comma 3 cc

(v) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali a carico obbligatori collettivi a carico della Società e accantonamento TFR.

COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI

(a) per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione

(b) per la carica di membro del Comitato per il Controllo Interno

(c) per la carica di membro del Comitato per la Remunerazione

(d) per la carica di membro del Comitato per la Remunerazione

(e) per la carica di membro del Comitato per il Controllo Interno

(f) per la carica di Presidente del Comitato per il Controllo Interno

(g) per la carica di membro del Comitato per la Remunerazione fino al 13 aprile 2011

ALTRI COMPENSI

(1) Per attività di consulenza

FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY

Si riferisce alla parte dei compensi ad equity assegnati rilevata in bilancio

Collegio Sindacale	Descrizione carica			Compensi								
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a Comitati €	Compensi variabili non equity €		Benefici non monetari €	Altri compensi €	TOTALE (*) €	Fair Value compensi equity €	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi in Recordati S.p.A.												
Marco Nava	Pres. Coll. Sind.	2011	Approvazione bilancio 31.12.2013	50.000	0	0	0	0	0	50.000	0	0
Achille Severgnini	Sindaco Effettivo	2011	Approvazione bilancio 31.12.2013	35.000	0	0	0	0	0	35.000	0	0
Marco Rigotti	Sindaco Effettivo	2011	Approvazione bilancio 31.12.2013	35.000	0	0	0	0	0	35.000	0	0
(II) Compensi in controllate e collegate												
Marco Nava				3650 **	0	0	0	0	0	3650	0	0
(III) TOTALE												
Marco Nava				53.650	0	0	0	0	0	53.650		
Achille Severgnini				35.000	0	0	0	0	0	35.000	0	0
Marco Rigotti				35.000	0	0	0	0	0	35.000	0	0

* Nella colonna (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).

** Di cui € 3.000 come membro del Collegio Sindacale di innova Pharma S.p.A. e €650 come membro del Collegio Sindacale di Recofarma S.r.l..

Altri Dirigenti con Responsabilità strategica (A)	Compensi								
	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a Comitati €	Compensi variabili non equity €		Benefici non monetari €	Altri compensi €	TOTALE (**) €	Fair Value compensi equity €	Indennità di fine carica o cessazione rapporto di lavoro €
			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
n. 5 DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA (*)	1.595.154,41	0	446.953	0	35.130,51	0	2.077.237,92	244.530,50	0

(*) In carica al 31 dicembre 2011 in Recordati S.p.A. (4 dirigenti) e in una sua controllata (1 dirigente).

(**) Nella colonna (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).

TABELLA 2: STOCK OPTIONS ASSEGNATE AGLI AMMINISTRATORI, DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Nome e cognome	Carica ricoperta	Piano - data delibera	Opzioni detenute al 1.1.2011			Opzioni assegnate nel 2011 (a)						Opzioni esercitate nel 2011			Opzioni scadute nel 2011	Opzioni detenute al 31.12.11	Opzioni di competenza del 2011						
			Numero di opzioni	Prezzo di esercizio €	Periodo possibile esercizio (dal al)	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio € (b)	Periodo possibile esercizio (dal al)	Fair value alla data di assegnazione (c)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione e delle opzioni € (d)	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio €	Prezzo di mercato al momento dell'esercizio (d)	Num. di opzioni	Numero di opzioni	Fair value						
Giovanni Recordati	Presidente Amm. Delegato Dir. Gen. (e)	Piano 2006-2009 (f) 6.4.06	75.000	6,4975	9.5.07-31.12.11	90.000	6,7505	30gg dopo Ass. approvazione Bilancio al 31.12.12-31.12.19	237.119,4	9.2.11	6,77	50.000	6,4975	6,6446	0	735.000	138.217,79						
			75.000	6,4975	9.5.08-31.12.11								25.000	6,4975				6,6458					
			75.000	6,4975	9.5.09-31.12.11								25.000	6,4975				7,1891					
			75.000	6,4975	9.5.10-31.12.11	90.000	6,7505	30gg dopo Ass. approvazione Bilancio al 31.12.13-31.12.19	9.2.11	6,77	25.000	6,4975	7,2068										
			75.000	4,073	9.5.11-31.12.13							25.000	6,4975	7,1774									
			75.000	4,073	9.5.12-31.12.13							25.000	6,4975	7,1774									
			75.000	4,073	9.5.13-31.12.13	90.000	6,7505	30gg dopo Ass. approvazione Bilancio al 31.12.14-31.12.19	9.2.11	6,77	50.000	6,4975	6,857										
			75.000	4,87	9.5.11-31.12.14							75.000	6,4975	7,5115									
			75.000	4,87	9.5.12-31.12.14							75.000	4,87	7,7328									
			75.000	4,87	9.5.13-31.12.14	90.000	6,7505	30gg dopo Ass. approvazione Bilancio al 31.12.15-31.12.19	9.2.11	6,77	75.000	4,073	7,2697										
			75.000	4,87	9.5.14-31.12.14							75.000	4,073	7,2697									
			Alberto Recordati	Vice Presidente (e)	Piano 2006-2009 (f) 6.4.06	37.500	6,4975	9.5.07-31.12.11	45.000	6,7505	30gg dopo Ass. approvazione Bilancio al 31.12.12-31.12.19	118.559,7	9.2.11	6,77				150.000	6,4975	7,1774	0	480.000	69.108,90
						37.500	6,4975	9.5.08-31.12.11											37.500	6,4975			
37.500	6,4975	9.5.09-31.12.11				37.500	6,4975	7,2068															
37.500	6,4975	9.5.10-31.12.11				45.000	6,7505	30gg dopo Ass. approvazione Bilancio al 31.12.13-31.12.19	9.2.11	6,77	37.500	6,4975	7,1774										
37.500	4,073	9.5.10-31.12.13										37.500	6,4975	7,1774									
37.500	4,073	9.5.11-31.12.13										37.500	6,4975	7,1774									
37.500	4,073	9.5.12-31.12.13				45.000	6,7505	30gg dopo Ass. approvazione Bilancio al 31.12.14-31.12.19	9.2.11	6,77	50.000	6,4975	6,857										
37.500	4,073	9.5.13-31.12.13										75.000	6,4975	7,5115									
37.500	4,87	9.5.11-31.12.14										75.000	4,87	7,7328									
37.500	4,87	9.5.12-31.12.14				45.000	6,7505	30gg dopo Ass. approvazione Bilancio al 31.12.14-31.12.19	9.2.11	6,77	75.000	4,073	7,2697										
37.500	4,87	9.5.13-31.12.14										75.000	4,073	7,2697									
37.500	4,87	9.5.14-31.12.14				45.000	6,7505	30gg dopo Ass.	9.2.11	6,77	75.000	4,073	7,2697										

TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI, DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Consiglio d'Amministrazione									
(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus del 2011			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus €
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogabile/ Erogati (**)	Ancora differiti	
Giovanni Recordati (*)	Presidente Amm. Del. Dir. Gen.		287.000	-	-	-	480.000 (***)	-	0
Alberto Recordati (*)	Vice Presidente		63.000	-	-	-	71.722	-	0
Andrea Recordati (*)	Consigliere		43.200	-	-	-	24.750	-	0

(*) Si precisa che il soggetto è beneficiario del sistema di incentivazione monetaria per l'esercizio 2011 (MBO 2011) in quanto dipendente della Società. Gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale non sono beneficiari di alcun sistema di incentivazione monetaria.

(**) Bonus di competenza del 2010 erogato nel 2011.

(***) Si precisa che la Società, su richiesta dell'Ing. Giovanni Recordati, ha devoluto interamente in beneficenza il bonus una tantum pari a € 250.000 di cui era stata proposta l'erogazione a favore del medesimo.

Altri dirigenti con responsabilità strategiche (*)								
Nome e Cognome	Piano	Bonus del 2011			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus €
		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
		Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogabile/ Erogati (**)	Ancora differiti	
N. 5 Dirigenti con responsabilità strategiche		446.953	-	-	-	460.615	-	0

(*) Al 31 dicembre 2011.

(**) Bonus di competenza del 2010 erogato nel 2011.

TABELLA 4: PARTECIPAZIONI DI AMMINISTRATORI, SINDACI, DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Consiglio di Amministrazione	Carica	Recordati S.p.A. tipologia azioni	N° azioni possedute al 31.12.2010	N° azioni acquistate nel 2011	N° azioni vendute nel 2011	N° azioni possedute al 31.12.2011
Giovanni Recordati	Presidente, Amm. Del. e Direttore Generale	ordinarie	55.018	450.000	354.496	150.522
Alberto Recordati	Vice Presidente	ordinarie	78.782	150.000	0	228.782
Silvano Corbella	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
Mario Garraffo	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
Mario Germano Giuliani	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
Umberto Mortari	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
Carlo Pedersoli	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
Andrea Recordati	Amministratore	ordinarie	160.008	130.000	155.000	135.008
Marco Vitale	Amministratore	ordinarie	3.845 (1)	0	0	3.845 (1)
Walter Wenninger	Amministratore	ordinarie	0	0	0	0
Amministratori cessati durante l'esercizio 2011						
William Gunnarsson		ordinarie	50.000	50.000	0	100.000
Federico Nazzari		ordinarie	20.000	0	0	20.000

(1) Azioni possedute dal coniuge.

Collegio Sindacale	Carica	Recordati S.p.A. tipologia azioni	N° azioni possedute al 31.12.2010	N° azioni acquistate nel 2011	N° azioni vendute nel 2011	N° azioni possedute al 31.12.2011
Marco Nava	Presidente	ordinarie	0	0	0	0
Marco Rigotti	Sindaco effettivo	ordinarie	0	0	0	0
Achille Severgnini	Sindaco effettivo	ordinarie	0	0	0	0

	Recordati S.p.A. tipologia azioni	N° azioni possedute al 31.12.2010	N° azioni acquistate nel 2011 (**)	N° azioni vendute nel 2011 (**)	N° azioni possedute al 31.12.2011
N. 5 Dirigenti con responsabilità strategiche (*)	ordinarie	625.172 (2)	445.000 (3)	357.271	712.901 (4)

(*) Si precisa che i dati al 31 dicembre 2010 risultano variati rispetto a quanto indicato nel Bilancio al 31 dicembre 2010 in quanto il Consiglio di Amministrazione ha successivamente modificato l'individuazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.

(**) In parte derivanti dall'esercizio di stock options.

(2) Di cui n. 5.000 azioni possedute da un coniuge

(3) Di cui n. 38.000 azioni acquistate da un coniuge

(4) Di cui n. 43.000 azioni possedute da un coniuge

Milano, 7 Marzo 2012

p. Il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Ing. Giovanni Recordati