



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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: 2013
Data di approvazione della Relazione: 19 marzo 2014

INDICE

SEZIONE I.....	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 Criteri utilizzati per la valutazione dei risultati alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.....	7
1.8 Coerenza della politica delle remunerazioni con gli obiettivi di lungo periodo della società...	7
1.9 Termini di maturazione delle remunerazioni differite.....	8
1.10 Clausole di lock-up	8
1.11 Trattamenti per cessazioni dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro	8
1.12 Coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche diverse da quelle obbligatorie.....	8
1.13 Politiche retributive relative ad amministratori indipendenti, alla partecipazione a comitati ed allo svolgimento di particolari incarichi	8
1.14 Benchmarking utilizzati per la definizione delle politiche di remunerazione	8
SEZIONE II.....	9
TABELLA 1 - Compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	10
TABELLA 2 - Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	11
TABELLA 3 - Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	12
TABELLA 4 - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.....	13

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 2013.

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 o 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.

TUF: il Decreto legislativo n°58/1998 (Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria).

Relazione: la Relazione sulla Remunerazione che le società sono tenute a redigere ai sensi dell’articolo 123-ter TUF e dell’articolo 84-quater del Regolamento Emittenti Consob.

Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. nel mese di dicembre 2011.

SEZIONE I

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 strategica.

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 "*Investor's – Corporate governance*", 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 31.12.2013 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 seguente 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 prevede che gli stessi siano determinati tramite la combinazione di una componente fissa e di una componente variabile. La componente variabile è correlata al raggiungimento di obiettivi di *performance* misurati in termini di EBITDA, ed ha un peso compreso tra il 5% ed il 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 strategica

La politica di remunerazione della Società con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategica 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 strategica 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 strategica, 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 strategica 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 risultato operativo 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 risultato 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 del Personale. E' obbligatorio essere in forza al 31 dicembre dell'anno a cui l'MBO si riferisce per avere diritto all'erogazione del premio.

L'obiettivo economico viene collocato al 100% del valore di budget, e può incrementarsi sino al 120%, qualora vi sia il superamento del valore di budget, o decrementarsi sino al 90%, qualora il risultato sia inferiore. Sotto la soglia del 90% di raggiungimento del valore di budget, il compenso variabile non viene corrisposto. La componente variabile ha un peso compreso tra il 5% ed il 50% della retribuzione complessiva. La politica di remunerazione prevede limiti massimi alla componente variabile.

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 e comunicati ai diretti interessati.

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, pur non escludendosi la possibilità di stabilire un tetto massimo omnicomprensivo per l'intero Collegio Sindacale.

A seconda della eventuale partecipazione ad altri organi di controllo della Società, i Sindaci possono ricevere una remunerazione addizionale nella forma di remunerazione fissa aggiuntiva o di gettone di presenza.

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

La politica delle remunerazioni adottata dall'Emittente non prevede piani di incentivazione basati sull'assegnazione di azioni, opzioni 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 strategica, 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 (EBITDA, risultato operativo di gruppo o di divisione, fatturato di divisione/linea) vengono calcolati sulla base dei dati consuntivi del periodo di riferimento.

1.8 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.

1.9 Termini di maturazione delle remunerazioni differite

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

1.10 Clausole di lock-up

La politica delle remunerazioni non prevede piani di incentivazione basati sull'assegnazione di azioni e altri strumenti finanziari. Pertanto non sono previste clausole di *lock-up* su azioni ed altri strumenti finanziari assegnati nell'ambito di piani di incentivazione.

1.11 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.

1.12 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 strategica 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.

1.13 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.

1.14 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 (2013) 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.

Si segnala che l'Emittente non ha stipulati accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Ratti S.p.A.

p. il Consiglio di Amministrazione

L'Amministratore Delegato

f/ Sergio Tamborini

Guanzate (CO), 19 marzo 2014

Ratti S.p.A. - Relazione sulla remunerazione

TABELLA 1 - Compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli 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 a comitati	Compensi Variabili non equity		Benefici non monetari	Altri Compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro	Note
						Bonus e altri incentivi (i)	Partecipazioni agli utili						
Donatella Ratti	Presidente	1.1. - 31.12.2013	2016	96	---	---	---	10	---	106	---	---	---
Antonio Favrin	Vice Presidente	1.1. - 31.12.2013	2016	48	---	---	---	---	---	48	---	---	---
Sergio Tamborini	Amministratore Delegato	1.1. - 31.12.2013	2016	98	---	---	---	---	---	98	---	---	---
Andrea Paolo Donà dalle Rocce	Consigliere	1.1. - 31.12.2013	2016	14	3	---	---	---	---	17	---	---	---
Federica Favrin	Consigliere	1.1. - 31.12.2013	2016	14	12	---	---	---	---	26	---	---	---
Meacci Sergio	Consigliere	1.1. - 31.12.2013	2016	14	15	---	---	---	3	32	---	---	---
Lazzati Carlo	Consigliere	1.1. - 31.12.2013	2014	14	15	---	---	---	---	29	---	---	---
Michele Paolillo	Presidente C.S.	1.1. - 31.12.2013	2014	26	---	---	---	---	3	29	---	---	---
Giovanni Rizzi	Sindaco effettivo	1.1. - 31.12.2013	2014	17	---	---	---	---	---	17	---	---	---
Marco della Putta	Sindaco effettivo	1.1. - 31.12.2013	2014	17	---	---	---	---	---	17	---	---	---
Dirigenti con responsabilità strategica	---	---	---	970	---	170	---	41	---	1.181	---	---	---
Totale				1.328	45	170	---	51	6	1.600	---	---	---
<i>di cui corrisposti da Ratti S.p.A.</i>				<i>1.328</i>	<i>45</i>	<i>170</i>	<i>---</i>	<i>51</i>	<i>6</i>	<i>1.600</i>	<i>---</i>	<i>---</i>	<i>---</i>
<i>di cui corrisposti da società controllate</i>				<i>---</i>	<i>---</i>	<i>---</i>	<i>---</i>	<i>---</i>	<i>---</i>	<i>---</i>	<i>---</i>	<i>---</i>	<i>---</i>

Ratti S.p.A. - Relazione sulla remunerazione

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 remunerazione

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

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		---	---	---	---	---	---	---
Andrea Paolo Donà dalle Rocce	Consigliere		---	---	---	---	---	---	---
Federica Favrin	Consigliere		---	---	---	---	---	---	---
Meacci Sergio	Consigliere		---	---	---	---	---	---	---
Lazzati Carlo	Consigliere		---	---	---	---	---	---	---
Dirigenti con responsabilità strategica			170	---	---	---	---	---	---
Totale			170	---	---	---	---	---	---
<i>di cui corrisposti da Ratti S.p.A.</i>			<i>170</i>	---	---	---	---	---	---
<i>di cui corrisposti da società controllate</i>			---	---	---	---	---	---	---

Ratti S.p.A. - Relazione sulla remunerazione

TABELLA 4 - 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	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.	330.000	---	---	330.000
Donà dalle Rose	Andrea Paolo (*)	Consigliere	Ratti S.p.A.	9.125.000	---	---	9.125.000
Favrin	Federica	Consigliere	Ratti S.p.A.	---	---	---	---
Meacci	Sergio	Consigliere	Ratti S.p.A.	12.000	---	---	12.000
Lazzati	Carlo	Consigliere	Ratti S.p.A.	175	---	---	175
Paolillo	Michele	Presidente del Collegio Sindacale	Ratti S.p.A.	---	---	---	---
Della Putta	Marco	Sindaco effettivo	Ratti S.p.A.	---	---	---	---
Rizzi	Giovanni	Sindaco effettivo	Ratti S.p.A.	---	---	---	---
Dirigenti				210.000	---	---	210.000

(*) possedute indirettamente tramite la controllata Marzotto S.p.A.