

ITALMOBILIARE

Relazione sulla Politica di Remunerazione di Italmobiliare S.p.A.

Signori Azionisti,

La presente relazione, in ottemperanza alle prescrizioni vigenti, intende illustrare i principi adottati da Italmobiliare S.p.A. rispetto alla determinazione delle remunerazioni dei propri amministratori esecutivi ed investiti di particolari cariche e dirigenti con responsabilità strategica, identificati rispettivamente nell'Amministratore Delegato, nel Direttore Generale e nel Condirettore Generale / Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili. La politica per la remunerazione è stata esaminata ed approvata dal Comitato per la remunerazione del 22 marzo 2011, e viene sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea ordinaria degli azionisti.

* * *

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

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

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

La politica per la remunerazione prevede un compenso fisso annuo per i Consiglieri, il cui ammontare è in linea con le prassi in vigore in Italia per i componenti del Consiglio di Amministrazione di società comparabili; l'importo di tale compenso viene maggiorato per i consiglieri investiti di particolari cariche o che partecipano ai vari Comitati costituiti all'interno dello stesso. Per i soli amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche si prevede che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, determini inoltre:

- i) una componente fissa annuale, di per sé sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi; per i Consiglieri è prevista inoltre una polizza assicurativa, in linea con le prassi esistenti, a fronte della responsabilità civile verso terzi, conseguente alle previsioni stabilite dalle norme in materia di mandato, esclusi i casi di dolo e colpa grave;
- ii) una componente variabile, su base annuale, in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Tali obiettivi sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per la Società e per gli azionisti. La componente variabile a breve è determinata tenendo anche conto delle prassi esistenti presso le multinazionali europee, e non potrà di norma superare il 100% della componente fissa;
- iii) un "Trattamento di fine mandato" a favore del Consigliere delegato, che maturerà alla conclusione di ogni singolo mandato, di entità non superiore a 3 anni di remunerazione; esso non verrà corrisposto qualora la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

Il Consiglio di Amministrazione potrà inoltre eccezionalmente definire premi speciali, a fronte di circostanze rilevanti, specifiche ed impreviste, qualora il complesso degli altri elementi della retribuzione fosse considerato oggettivamente inadeguato alla prestazione fornita, sempre nei limiti dei massimali complessivi previsti;

ITALMOBILIARE

iv) un piano di incentivazione a lungo termine, su base monetaria e legato al valore della azione della Società (phantom shares), che sostituisce i precedenti piani di stock option, in coerenza con gli esiti delle analisi svolte per conto della Società da advisors indipendenti, di consolidata esperienza e standing internazionale. Il nuovo piano prevede cicli di durata triennale basati sulle performance di medio-lungo periodo della Società e/o del Gruppo. L'erogazione del premio connesso al piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legato al valore della azione, è subordinata al raggiungimento degli obiettivi di anno in anno assegnati dal Consiglio di Amministrazione. La verifica del conseguimento dei suddetti obiettivi sarà effettuata dal Comitato per la Remunerazione.

In caso di interruzione del rapporto con la Società per ragioni diverse dalla giusta causa, si ritiene opportuno ricercare soluzioni extragiudiziali su basi equitative, entro i limiti previsti dalle buone prassi esistenti per figure analoghe, fermo restando quanto eventualmente previsto da norme e contratti in vigore. Non sono in essere accordi specifici che determinano particolari indennità in caso di risoluzione di rapporto.

* * *

I piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dei componenti il Consiglio di Amministrazione e dei dipendenti della Società di cui al D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, art. 114-bis, sono riportati in forma sintetica nella "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" e pubblicati in forma integrale sul sito internet della Società: www.italmobiliare.it.

* * *

Signori Azionisti,

Vi invitiamo ad adottare la seguente deliberazione:

"L'Assemblea degli Azionisti della Italmobiliare S.p.A. del _____ maggio 2011,

- preso atto della relazione predisposta dagli Amministratori,

delibera di

condividere / non condividere

la relazione che illustra la Politica di remunerazione adottata dalla Società.
