



ITALMOBILIARE
INVESTMENT HOLDING

Relazione sulla Remunerazione

RELAZIONE SULLA
POLITICA DI
REMUNERAZIONE 2022
E SUI COMPENSI
CORRISPONDI 2021

2021

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E LE NOMINE

Gentili Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ho il piacere di sottoporre al vostro esame la "Relazione sulla politica di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021", predisposta in ottemperanza alla normativa vigente e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 8 marzo 2022 che, in allineamento con le best practice di mercato, rappresenta, anche per l'anno in corso, un importante momento di comunicazione aperta e trasparente sul sistema di remunerazione del Gruppo, nei confronti degli Azionisti e degli Stakeholder.

L'anno 2021 ha continuato ad essere caratterizzato da eventi di significativa straordinarietà con effetti rilevanti sul contesto economico, ambientale e sociale. L'emergenza sanitaria legata al COVID-19 continua ad avere significative conseguenze sul tessuto economico e sociale globale e nazionale e sui risultati stessi delle società partecipate da Italmobiliare, confermando ulteriormente la necessità di una crescente attenzione alla sostenibilità come strumento di resilienza e creazione valore.

In questo contesto, la politica di remunerazione rappresenta un elemento chiave per sostenere i risultati, orientare i comportamenti aziendali e favorire il rafforzamento dei valori di Italmobiliare. Il Comitato, nello svolgimento delle sue funzioni, ha continuato a presidiare il processo, volto a garantire l'allineamento alle disposizioni normative vigenti in continua evoluzione e alla strategia sostenibile del Gruppo, agevolando il raggiungimento dei risultati.

Nonostante il perdurare della crisi, le scelte di investimento finora effettuate, unitamente alle competenze gestionali e di governance di Italmobiliare, hanno consentito alla Società e alle portfolio companies di affrontare le sfide economiche e finanziarie del 2021 riflettendosi in risultati positivi e una crescita continua orientata alla sostenibilità.

Nell'attuale contesto, abbiamo ritenuto necessario predisporre una Politica di Remunerazione per l'esercizio corrente, in grado di supportare il perseguimento degli obiettivi strategici e di business, confermando la propria capacità di guidare l'azione del management anche nel nuovo scenario macroeconomico e nel percorso di sviluppo strategico già intrapreso dalla Società, in linea con la sua mission sostenibile.

La presente Relazione prosegue nella direzione di una sempre maggiore immediatezza ed efficacia nella rappresentazione delle informazioni che caratterizzano la Politica per la Remunerazione, scelta che ha sempre permeato l'operato del Comitato ed ha permesso anche nel 2021 di registrare un elevato gradimento della politica di remunerazione, risultato dell'impegno costante dimostrato dal Comitato nel definire e proporre al Consiglio di Amministrazione una politica in linea con le aspettative dei principali azionisti e stakeholder e con le best practice di mercato. Al fine di assicurare una sempre maggiore trasparenza verso gli azionisti e il mercato, in linea con gli esercizi precedenti, nel redigere la presente politica, abbiamo proseguito l'attività di ascolto e analisi dei suggerimenti e delle indicazioni pervenute da tutti gli stakeholder, identificando anche eventuali aree di miglioramento suggerite dai principali proxy advisor, con i quali abbiamo mantenuto un dialogo aperto e costruttivo.

A completamento delle modifiche apportate - già nel corso degli anni precedenti - alla presente Relazione alla luce delle novità normative, si è deciso di intervenire sul documento anche in termini di chiarezza espositiva e trasparenza dei contenuti, al fine di migliorare la disclosure nei confronti di tutti i soggetti interessati e ribadire l'impegno volto a garantire una strategia retributiva allineata alle migliori prassi di mercato e a rafforzare il legame tra creazione di valore sostenibile per il Gruppo e la soddisfazione del personale coinvolto nei sistemi incentivanti.

In qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, anche a nome degli altri componenti dello stesso, rinnovo l'impegno, anche per il 2022 e passando così il testimone al prossimo Comitato per la Remunerazione e le Nomine, a continuare a garantire che le iniziative di Remunerazione proposte contribuiscano alla realizzazione e al successo dei programmi e degli obiettivi strategici perseguiti dal Gruppo e possano ricevere riscontro positivo da parte di Azionisti e Stakeholder. Vi invitiamo pertanto ad esprimervi con voto vincolante con riferimento alla politica in materia di remunerazione 2022 e con voto consultivo con riferimento ai compensi corrisposti nel 2021. Confidando nel fatto che l'importante lavoro svolto venga da voi apprezzato e che le informazioni fornite siano utili ed esaustive per voi, vi sottoponiamo la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021" del Gruppo augurandoci di incontrare il vostro positivo supporto nel corso dei lavori assembleari.

Vittorio Bertazzoni
Presidente del Comitato per la
Remunerazione e le Nomine

PREMESSA

La presente Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti è stata approvata l'8 marzo 2022 dal Consiglio di Amministrazione di Italmobiliare su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sarà sottoposta al voto vincolante sulla Sezione I e al voto consultivo sulla Sezione II da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2022.

La Relazione si compone di due Sezioni:

- 1. La Sezione I – Relazione sulla politica di remunerazione** – illustra la Politica di Remunerazione di Italmobiliare per il 2022 e, in particolare, indica le finalità perseguite, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica.
- 2. La Sezione II – Relazione sui compensi corrisposti** – descrive le voci dei compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 da Italmobiliare S.p.A., dalle sue controllate nonché dalle società collegate, agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai membri del Collegio Sindacale e riporta analiticamente i compensi agli stessi corrisposti nell'esercizio, in attuazione della Politica di Remunerazione in vigore (approvata dall'Assemblea il 21 aprile 2021).

Il testo della Relazione è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale, il meccanismo di stoccaggio autorizzato (www.emarketstorage.com), nonché sul sito internet della Società entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021 e chiamata ad esprimersi, con deliberazione vincolante, sulla Sezione I, e con deliberazione non vincolante, sulla Sezione II della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente conformemente all'articolo 123-ter comma 3-ter e 6 del TUF¹.

L'Art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" o TUF aggiornato in base al D. Lgs. 10 maggio 2019, n.49) prevede, al comma 3-bis, che "le società sottopongono al voto dei soci la politica di remunerazione [...] almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica medesima". Il comma 3-ter afferma inoltre che "la deliberazione prevista dal comma 3-bis è vincolante" (ovvero sulla Sezione I del presente documento), aggiungendo "qualora l'assemblea dei soci non approvi la politica di remunerazione sottoposta al voto ai sensi del comma 3-bis la società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall'assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti". Infine, il comma 6 prevede "[...] l'assemblea [...] delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della relazione prevista dal comma 4. La deliberazione non è vincolante".

QUADRO DI SINTESI

Finalità, principi della Politica di Remunerazione e collegamento con la strategia

La Politica di Remunerazione 2022 di Italmobiliare, definita in coerenza con il modello di governance della Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance cui la Società aderisce, ha la principale finalità di garantire l'allineamento degli interessi del management agli interessi degli azionisti e di tutti i suoi stakeholder. In tal senso, costituisce uno degli strumenti fondamentali per perseguire il successo sostenibile del Gruppo Italmobiliare, attraverso la creazione di valore condiviso nel lungo periodo, contribuendo così alle sfide globali e, allo stesso tempo, proteggendo e rafforzando la performance finanziaria a beneficio degli azionisti e di tutti gli altri stakeholder.

Infatti, il Gruppo Italmobiliare si ispira e promuove nel proprio ambito di attività e presso le società del Gruppo valori coerenti con le più avanzate prassi internazionali in tema di governance. Tra queste, anche il Global Compact delle Nazioni Unite, la più grande iniziativa strategica di *corporate responsibility*, cui il Gruppo Italmobiliare aderisce attraverso una dichiarazione di impegno formale e sostanziale a promuovere un'economia globale sana, inclusiva e sostenibile, rispettosa dei diritti umani e del lavoro, capace di salvaguardare l'ambiente e coinvolta attivamente per l'integrità del business, in ogni suo aspetto. A questo fine, Italmobiliare condivide, sostiene e applica nella propria sfera di influenza i Dieci Principi fondamentali del Global Compact e contribuisce attivamente al raggiungimento dei Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite.

Stabilendo un rapporto diretto tra retribuzione maturata e performance conseguita, la Politica di Remunerazione ha il fine di attrarre, trattenere e motivare le persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire la Società in linea con la sua Mission di svolgere *"un ruolo attivo e continuo nel processo di crescita e valorizzazione del portafoglio coniugando lo sviluppo, l'internazionalizzazione e l'innovazione con un efficace modello di governance e gestione del rischio e la piena integrazione ESG in tutte le fasi dell'investimento"*.

	Finalità	Caratteristiche	Valori attualmente in essere
Remunerazione Fissa	<p>Valorizzare e riconoscere le competenze manageriali e professionali, le esperienze ed il contributo richiesto dal ruolo assegnato.</p> <p>È sufficiente a remunerare la prestazione dei beneficiari in caso di contrazione significativa della componente variabile.</p>	<p>È determinata in base al ruolo e alle responsabilità esercitate. È definita tenendo conto dei livelli retributivi di mercato per posizioni comparabili.</p>	<p>Presidente: 340.000 € (comprensivi del compenso fisso annuo di 40.000 € stabilito dall'Assemblea per la carica di Consigliere).</p> <p>Consigliere Delegato/DG: 1.040.000 € (comprensivi del compenso fisso annuo di 40.000 € stabilito dall'Assemblea per la carica di Consigliere).</p> <p>Dirigenti con Responsabilità Strategiche: retribuzione coerente con il ruolo ricoperto e le responsabilità in capo ad esso.</p>
Incentivazione di Breve Termine (MBO)	<p>Promuovere una cultura della performance e incentivare il management al perseguimento degli obiettivi attesi creando una salda correlazione tra remunerazione e performance conseguite nell'anno.</p>	<p>Assegnazione di obiettivi di performance da conseguire nel corso dell'esercizio di riferimento e direttamente collegati al piano strategico della Società.</p> <p>Il piano considera tre tipologie di obiettivi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Risultati economico-finanziari del Gruppo 2. Indicatori operativi/gestione manageriale della Holding 3. ESG <p>Il valore dell'incentivo maturato è direttamente proporzionale al risultato conseguito.</p> <p>Per ciascun obiettivo assegnato è previsto un livello soglia, target e massimo di performance. Il mancato conseguimento di almeno il livello soglia comporta la non maturazione dell'incentivo connesso all'obiettivo.</p>	<p>Consigliere Delegato/DG: 72,5% della remunerazione fissa (livello target).</p> <p>Dirigenti con Responsabilità Strategiche: mediamente compresa tra il 40% e l'80% della remunerazione fissa (livello target).</p>
Incentivazione di Lungo Termine (LTI)	<p>Favorire una cultura della performance di medio-lungo termine nonché di sostenibilità della stessa, rafforzando il collegamento tra remunerazione del management e creazione di valore per gli azionisti, anche attraverso un costante monitoraggio e presidio dei rischi del portafoglio di investimenti.</p>	<p>Assegnazione di un determinato numero di diritti a ricevere "Phantom Stock" collegate ad un predefinito livello di Net Asset Value per azione, al termine di un periodo di vesting triennale.</p> <p>Il piano prevede un livello soglia, target e massimo di performance relativamente all'obiettivo sottostante. Il mancato conseguimento di almeno il livello soglia comporta la perdita del diritto a ricevere il premio.</p>	<p>Consigliere Delegato/DG: 150% della remunerazione fissa (livello target).</p> <p>Dirigenti con Responsabilità Strategiche: mediamente compresa tra il 60% e il 90% della remunerazione fissa (livello target).</p>
Benefits	<p>I benefits consistono in forme di previdenza, assistenza e utilizzo di strumenti aziendali in una logica di remunerazione complessiva e di coerenza rispetto al mercato.</p>	<p>I benefits sono definiti in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e in coerenza con le normative vigenti, sono assegnati a tutta la popolazione dirigenziale e sono parte integrante del pacchetto retributivo, tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità, privilegiando le componenti previdenziali e assistenziali.</p>	
Severance	<p>Tutelare la Società da potenziali rischi di contenzioso nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro.</p>	<p>La Società può stipulare accordi individuali inerenti gli effetti economici connessi alla risoluzione del rapporto di lavoro (c.d. severance). Il valore complessivo massimo delle indennità oggetto di eventuale accordo non può essere superiore a due volte la retribuzione complessiva, oltre alle spettanze di legge e contratto collettivo.</p>	

Indice

SEZIONE I - RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2022

NOVITÀ	10
SHAREHOLDERS ENGAGEMENT	10
ESITO VOTAZIONE 2021 SULLA SEZIONE I – RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	
GOVERNANCE E SOGGETTI COINVOLTI	11
1. Assemblea degli Azionisti	11
2. Consiglio di Amministrazione	12
3. Comitato per la Remunerazione e le Nomine	13
4. Collegio Sindacale	15
FINALITÀ, PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E COLLEGAMENTO CON LA STRATEGIA DI ITALMOBILIARE	16
1. Pay Mix	19
PRASSI DI MERCATO	20
REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE	21
REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIERE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE	22
1. Remunerazione Fissa	23
2. Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO)	23
3. Remunerazione Variabile di Lungo Termine	25
4. Benefits	27
REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	27
1. Remunerazione Fissa	28
2. Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO)	28
3. Remunerazione Variabile di Lungo Termine	29
4. Benefits	29
POLITICA IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO/MANDATO	30
SEZIONE II - RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021	
PARTE I	31
Esito votazione 2021 Sezione II – Relazione sui Compensi Corrisposti	31
Attività del Comitato per la Remunerazione e le Nomine nel 2021	31
Risultati di business del 2021	33
Descrizione dei compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	33
Variazione annuale dei compensi e della performance	37
PARTE II	39
Tabelle di dettaglio	39

SEZIONE I - RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2022

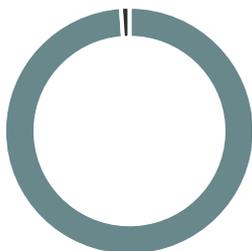
NOVITÀ

Tra le principali novità introdotte relativamente alla Politica di Remunerazione di Italmobiliare nel 2022, sono da annoverare:

- una maggiore puntualizzazione del collegamento tra Politica e Sostenibilità aziendale;
- una esplicitazione di come la Politica abbia tenuto in considerazione le condizioni di lavoro di tutti i dipendenti;
- l'analisi dei risultati di voto con una adeguata profondità storica;
- una sempre migliore raffigurazione dei livelli di performance conseguiti, in relazione ai sistemi di incentivazione previsti;
- il completamento dell'orizzonte quinquennale relativamente alle informazioni contenenti il confronto tra la variazione annuale nel periodo 2017-2021 della remunerazione degli amministratori esecutivi in relazione alla remunerazione media dei dipendenti e alla performance aziendale.

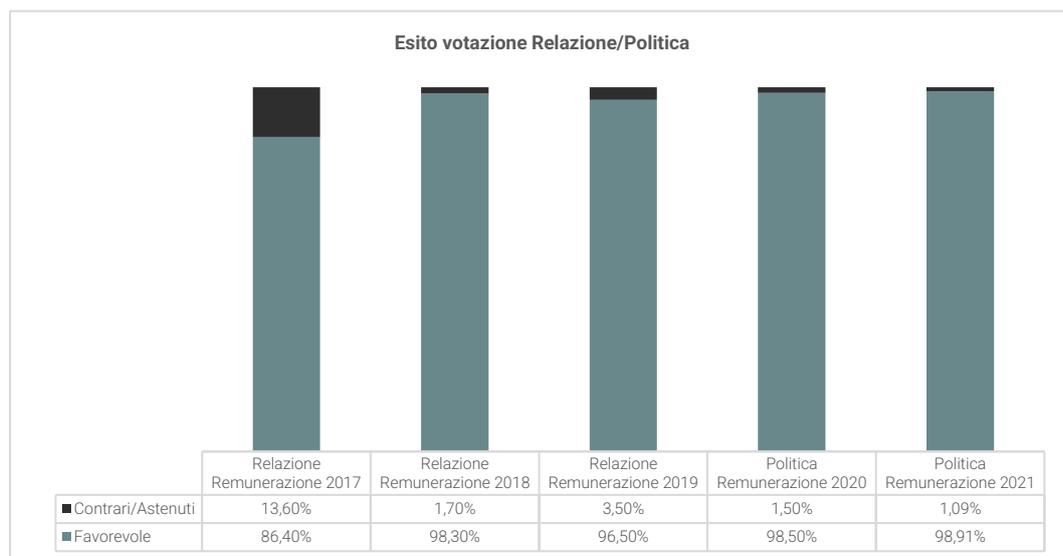
SHAREHOLDERS ENGAGEMENT ESITO VOTAZIONE 2021 SULLA SEZIONE I – RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

RISULTATO VOTAZIONE 2021
RELAZIONE SULLA
REMUNERAZIONE



98,9% FAVOREVOLI
1,09% CONTRARI
0,01% ASTENUTI

Italmobiliare riconosce la grande importanza che ricopre il costante dialogo e l'interazione continua con i principali destinatari della Politica di Remunerazione, finalizzato a garantire un continuo miglioramento e l'adozione delle best practice di mercato e al recepimento delle principali aree di miglioramento indicate dagli Azionisti e dai Proxy Advisors come emerge anche dal trend positivo negli ultimi 5 anni.



Nel corso dell'anno, pertanto, Italmobiliare ha dedicato la propria attenzione alle indicazioni ricevute nella scorsa Assemblea degli Azionisti e ne ha quindi tenuto conto nell'adozione dei miglioramenti introdotti nella presente relazione. In particolare, si è ricercata una **migliore rappresentazione delle informazioni e un maggiore livello di trasparenza** in relazione ai sistemi di incentivazione e alle componenti della Politica in materia di trattamenti di fine rapporto/mandato.

GOVERNANCE E SOGGETTI COINVOLTI

La definizione della Politica di Remunerazione coinvolge una pluralità di soggetti e organi societari in coerenza con quanto previsto dallo Statuto, dalla normativa vigente e dal modello di governance adottato dalla Società. In particolare, sono coinvolti in tale attività il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea degli Azionisti. La Direzione Risorse Umane della Società svolge un ruolo di supporto attivo ai soggetti coinvolti nel processo di definizione della Politica.

PROCESSO DI DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE



I responsabili dell'attuazione della Politica sono il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, il Consigliere Delegato e Direttore Generale e il Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio Sindacale monitora l'applicazione tempo per tempo della Politica di Remunerazione.

1. Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti:

- Determina, all'atto di nomina e per la durata del mandato, i compensi dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- Delibera sui piani di compensi basati su strumenti finanziari, su proposta del Consiglio di Amministrazione;
- In occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio, delibera in senso favorevole o contrario, con voto vincolante, sulla Sezione I, e con voto non vincolante, sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF come aggiornato dal D.Lgs. 10 maggio 2019 n. 49.

2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Italmobiliare attualmente in carica (mandato 2020-2022) è composto da 12 Amministratori. Il mandato scadrà con l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022.

Di seguito si riporta la composizione del CdA in carica per il mandato 2020-2022:

Laura Zanetti ⁽¹⁾	Presidente Consigliere indipendente ex D.Lgs. 58/98
Livio Strazzerà ⁽¹⁾	Vice Presidente Consigliere indipendente ex D.Lgs. 58/98
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato Direttore Generale
Vittorio Bertazzoni ⁽²⁾	Consigliere indipendente
Giorgio Bonomi	
Mirja Cartia d'Asero ⁽²⁾	Consigliere indipendente
Valentina Casella ^{(2) (3)}	Consigliere Indipendente
Marco Cipelletti ⁽²⁾	Consigliere indipendente
Elsa Fornero ⁽²⁾	Consigliere indipendente
Sebastiano Mazzoleni	
Luca Minoli	
Chiara Palmieri ⁽²⁾	Consigliere indipendente

(1) Consigliere indipendente (ai sensi del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58).

(2) Consigliere indipendente (ai sensi del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e del Codice di Corporate Governance).

(3) Valentina Casella è stata cooptata dal Consiglio di Amministrazione il 29 luglio 2021 a seguito delle dimissioni di Marinella Soldi.

In materia di remunerazione il Consiglio di Amministrazione:

- definisce e approva la Politica, sulla base della proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine;
- su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, acquisito il parere del Collegio Sindacale, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- con il supporto del Comitato Controllo e Rischi, nomina e revoca il responsabile della funzione di Internal Audit, definendone la remunerazione coerentemente con le politiche aziendali;
- su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, stabilisce gli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- verifica, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine e dalle funzioni aziendali competenti, il raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e la remunerazione variabile di breve termine;
- delibera, in coerenza con la Politica, eventuali piani di incentivazione, tra cui quelli basati su strumenti finanziari da sottoporre per l'approvazione all'Assemblea.

PREVISIONE DI DEROGHE AGLI ELEMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2022

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e nel rispetto della Procedura Operazioni con Parti Correlate, può, in circostanze eccezionali, derogare temporaneamente la politica di remunerazione, se la deroga richiesta è coerente con il perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Gli elementi derogabili della politica di remunerazione sono i seguenti:

- Remunerazione fissa;
- Remunerazione variabile di breve termine;
- Remunerazione variabile di lungo termine;
- Politica in materia di trattamenti di fine rapporto/mandato.

3. Comitato per la Remunerazione e le Nomine

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine è composto da soli Amministratori indipendenti secondo i requisiti di indipendenza indicati dal TUF e dal Codice di Corporate Governance, dotati di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine alla data della presente Relazione ha la seguente composizione:

Membri Comitato per la Remunerazione e le Nomine

Presidente	Vittorio Bertazzoni ⁽¹⁾
Membro	Chiara Palmieri
Membro	Valentina Casella ⁽²⁾

(1) In carica in qualità di Presidente dal 29 luglio 2021, in seguito alle dimissioni dal Consiglio di Amministrazione rassegnate da Marinella Soldi il 27 luglio 2021.

(2) In carica quale componente dal 29 luglio 2021, a seguito della sua cooptazione in Consiglio avvenuta in pari data.

Alle sedute del Comitato vengono regolarmente invitati a partecipare anche il Collegio Sindacale e il Direttore Risorse Umane. Nessun Amministratore partecipa alle riunioni per la parte in cui vengono formulate proposte in merito alla sua remunerazione. Le riunioni sono verbalizzate e il Presidente informa il Consiglio degli incontri tenuti alla prima riunione utile.

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ha l'obiettivo di **garantire che le politiche di remunerazione degli Amministratori**, ivi compresi quelli con delega o investiti di particolari cariche, **e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche vengano formulate da un organismo che non sia portatore di interessi propri**, in conformità alla raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance, cui la Società aderisce. Il Comitato riveste unicamente funzioni propositive, mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli Amministratori investiti di particolari cariche spetta al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma del Codice Civile.

Compiti del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (in ambito di remunerazione)



Formula al Consiglio proposte per la definizione della politica di remunerazione; valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica di remunerazione, monitorandone la concreta applicazione.



Valuta proposte per l'introduzione di sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, monetari ed azionari, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.



Presenta al Consiglio di Amministrazione proposte, o esprime pareri, in merito alla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione di obiettivi di performance.



Propone al Consiglio gli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori che ricoprono particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche.



Verifica, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, il raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione a lungo termine e la remunerazione variabile.



Formula pareri in materia di determinazione delle indennità da erogarsi in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro dei dirigenti con responsabilità strategiche; valuta gli eventuali effetti della cessazione sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.



Propone al Consiglio in presenza di circostanze eccezionali e nel rispetto della Procedura Operazioni con Parti Correlate, deroghe temporanee alla Politica di Remunerazione.

Nello svolgimento dei propri compiti, il Comitato può avvalersi delle funzioni societarie e delle risorse aziendali di volta in volta necessarie al miglior espletamento delle proprie funzioni, ovvero di esperti esterni indipendenti. Le competenze e il funzionamento del Comitato sono compiutamente disciplinati dal Regolamento del Consiglio di Amministrazione adottato il 21 aprile 2021, disponibile sul sito internet della Società nella sezione 'Governance/Documenti e Procedure'.

Nel corso dell'esercizio 2021 il Comitato si è riunito tre volte, alla presenza di tutti i suoi componenti e del Collegio Sindacale; la durata media degli incontri è stata di circa un'ora. Il Comitato si è avvalso dell'ausilio del consulente indipendente Willis Tower Watson, tra l'altro, ai fini della predisposizione della politica in materia di remunerazione.

Nel 2021, in materia di remunerazione, il Comitato tra le attività svolte: ha esaminato le novità normative introdotte dalle nuove disposizioni del Regolamento Emittenti relative alla politica di remunerazione; ha esaminato la politica in materia di remunerazione della Società per l'esercizio 2021 da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e al successivo voto vincolante dell'Assemblea; ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di *performance* ai fini della determinazione della remunerazione variabile di breve termine da assegnare al Consigliere Delegato-Direttore Generale e ai dirigenti con responsabilità strategica (MBO 2020); ha formulato al Consiglio di Amministrazione una

proposta per la remunerazione variabile del Consigliere Delegato-Direttore Generale e dei dirigenti con responsabilità strategica per l'esercizio 2021 (MBO 2021).

Per quanto concerne le funzioni da Comitato Nomine, nel 2021 il Comitato: ha esaminato in via preliminare, gli esiti del processo di autovalutazione, poi sottoposti al Consiglio di Amministrazione; ha condiviso l'opportunità di non adottare un piano di successione formalizzato per il Consigliere Delegato e i dirigenti con responsabilità strategica, avendo accertato che, nell'ipotesi di una situazione straordinaria, sono in essere tutti i presidi che permettono di assicurare la gestione della Società (cd. *emergency plan*) nonché di avviare la selezione del *management*.

Nel 2022, fino alla data di approvazione della Relazione, il Comitato si è riunito due volte e tra le attività svolte, in materia di remunerazione: ha esaminato la politica in materia di remunerazione della Società per l'esercizio 2022 da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e al successivo voto vincolante dell'Assemblea; ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di *performance* ai fini della determinazione della remunerazione variabile di breve termine da assegnare al Consigliere Delegato-Direttore Generale e ai dirigenti con responsabilità strategica (MBO 2021); ha formulato al Consiglio di Amministrazione una proposta per la remunerazione variabile del Consigliere Delegato-Direttore Generale e dei dirigenti con responsabilità strategica per l'esercizio in corso (MBO 2022).

Ha inoltre esaminato gli esiti del processo di autovalutazione 2021, poi sottoposti al Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato, nella riunione del 2 marzo 2022, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, ha definito la struttura e i contenuti della Politica di Remunerazione ai fini della predisposizione della Relazione.

La Politica di Remunerazione di Italmobiliare per il 2022 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nella riunione dell'8 marzo 2022, contestualmente all'approvazione della Relazione.

4. Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'articolo 2389 cod. civ., verificandone la coerenza con la Politica di Remunerazione della Società. Il Collegio Sindacale partecipa regolarmente alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

FINALITÀ, PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E COLLEGAMENTO CON LA STRATEGIA DI ITALMOBILIARE

La Politica di Remunerazione 2022 di Italmobiliare, illustrata nella presente Relazione, è definita in coerenza con il modello di governance della Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance cui la Società aderisce, ha la finalità di **garantire l'allineamento degli interessi del management agli interessi degli azionisti e di tutti i suoi stakeholder**.

Stabilendo **un rapporto diretto tra retribuzione maturata e performance conseguita**, la Politica di Remunerazione ha il fine di **attrarre, trattenere e motivare le persone dotate delle qualità professionali** richieste per gestire la Società **in linea con la sua Mission** di svolgere “un ruolo attivo e continuo nel processo di crescita e valorizzazione del portafoglio coniugando lo sviluppo, l'internazionalizzazione e l'innovazione con un efficace modello di governance e gestione del rischio e la piena integrazione ESG in tutte le fasi dell'investimento”.

La Politica di Remunerazione viene altresì definita tenendo conto delle migliori prassi di mercato adottate da società quotate e nell'ambito di una logica di costante monitoraggio e presidio dei rischi. A tal fine, ciascuna delle componenti retributive offerte al management della Società risponde ad una finalità precisa per il perseguimento di tale visione strategica e, grazie ad un **adeguato bilanciamento tra componenti fisse e variabili**, contribuisce alla strutturazione di un pacchetto retributivo che complessivamente garantisce un efficace allineamento tra remunerazione del management e interessi degli azionisti, espresso in primis dalla proporzionalità tra valore delle componenti variabili maturate e risultati conseguiti, sia nel breve che nel lungo termine.

Italmobiliare, nella sua lunga storia di holding con partecipazioni diversificate in ambito industriale e finanziario, è stata tra i **precursori in Italia dell'approccio evoluto alla sostenibilità**. Già negli anni Novanta aveva strutturato nelle principali partecipazioni industriali ambiziosi programmi di sostenibilità, pienamente integrati nelle priorità strategiche di sviluppo e coordinati da funzioni dedicate. Grazie a questa esperienza è maturato un costante impegno verso le migliori pratiche, dai principi alle politiche, dai processi ai prodotti, dalle iniziative locali e globali agli strumenti di reporting.

Oggi, Italmobiliare Investment Holding, attraverso il flusso di investimenti e disinvestimenti e la gestione nel tempo delle partecipazioni detenute in portafoglio, mira al successo sostenibile del Gruppo, assegnando le priorità e mobilitando le risorse finanziarie in modo mirato e selettivo. L'obiettivo è contribuire alle sfide globali e, allo stesso tempo, proteggere e rafforzare la performance finanziaria a beneficio degli azionisti e di tutti gli altri stakeholder. La sostenibilità dello sviluppo delle società in portafoglio è la metrica per valutare nel tempo la creazione di valore condiviso.

A conferma del proprio impegno, nel 2020 il Gruppo Italmobiliare ha aderito al **Global Compact delle Nazioni Unite**, mirando ancor più profondamente all'integrazione ESG nella strategia di business della holding e a un presidio sempre più efficace delle società controllate e collegate:

1. valutazione del profilo ESG delle società oggetto di potenziale investimento, applicando i principi e i criteri definiti dalla Politica di Investimento Responsabile;
2. *active ownership* durante la gestione delle portfolio companies, attraverso dialogo attivo e supporto continuo verso l'integrazione nella strategia di business delle leve di successo ambientali, sociali e di governance;
3. trasparenza e rendicontazione delle performance ESG in tutte le fasi di gestione fino al disinvestimento, finalizzato anche ad assicurare il proseguimento del percorso intrapreso.

A giugno 2021, prendendo ispirazione dai più elevati riferimenti globali, il Consiglio di Amministrazione di Italmobiliare ha approvato una profonda rivisitazione dei riferimenti identitari e di governance del

Gruppo: **Codice Etico, Politiche di Sostenibilità e Politica di Investimento Responsabile**, tre documenti interdipendenti e coordinati che tracciano con coerenza ed efficacia il percorso dall'impegno valoriale all'operatività quotidiana.

Insieme, si applicano in tutte le attività del Gruppo, nelle relazioni con tutte le sue società o controparti e nel coinvolgimento attivo di tutti gli stakeholder nella sua sfera di influenza, supportando Italmobiliare nell'esprimere al meglio il ruolo ultimo dell'investitore: capacità trasformativa, competenze, managerialità e capitali per un'economia globale sana, inclusiva e sostenibile, rispettosa dei diritti umani e del lavoro, capace di salvaguardare l'ambiente e coinvolta attivamente per l'integrità del business, in ogni suo aspetto.

Per questo motivo, per il 2022 sono stati adottati all'interno della scorecard del piano di incentivazione specifici obiettivi di breve termine, particolarmente mirati alla creazione, all'affinamento e alla razionalizzazione degli elementi imprescindibili per consolidare il percorso, da poco iniziato, di integrazione ESG nei processi interni del Gruppo.

Componente retributiva	Caratteristiche e Finalità
<p>Remunerazione Fissa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Include tutti i compensi fissi annuali (ovvero retribuzione annua lorda da lavoro dipendente, compensi da amministratore, compensi per particolari cariche, ...); ▪ È definita in modo da remunerare adeguatamente il ruolo, ovvero la natura dell'attività svolta e le responsabilità ad esso attribuite, anche in caso di contrazione o assenza delle componenti variabili.
<p>MBO <i>(Incentivazione variabile di breve termine)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ È commisurata al ruolo ricoperto, ovvero alla natura dell'impatto sui risultati complessivi della Società nel medio-lungo termine; ▪ È collegata al conseguimento di obiettivi di performance annuali, quantitativi e/o qualitativi, oggettivamente misurabili e coerenti con gli obiettivi previsti dal piano strategico della Società e dalla policy di sostenibilità; ▪ È progettata in modo da contrarsi o aumentare proporzionalmente al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della creazione di valore generata.
<p>LTI <i>(Incentivazione variabile di lungo termine)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ È commisurata al ruolo ricoperto, ovvero alla natura dell'impatto sui risultati complessivi della Società nel breve termine; ▪ È collegata al conseguimento di obiettivi di performance pluriennali, quantitativi e/o qualitativi, oggettivamente misurabili, coerenti con gli obiettivi del piano strategico e con l'obiettivo primario di creazione di valore per gli azionisti; ▪ È progettata in modo da contrarsi o aumentare proporzionalmente al grado di performance generata rispetto agli obiettivi assegnati.

La Politica di Remunerazione di Italmobiliare, con riferimento alla tipologia di componenti retributive da corrispondere alle diverse categorie di destinatari della politica stessa, è definita in modo da risultare già coerente con le indicazioni espresse dal Codice di Corporate Governance nonché con le linee guida dei principali proxy advisor e in coerenza con le prassi di mercato. In particolare:

- La remunerazione degli amministratori non esecutivi risulta composta unicamente da **compensi fissi** e, dunque, non legati ai risultati della Società;
- La remunerazione del Consigliere Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone di **una parte fissa e una variabile**, quest'ultima a sua volta è costituita da una componente di breve termine ed una di medio-lungo termine e rappresenta una parte significativa della remunerazione complessiva;
- La remunerazione del Dirigente Preposto alla redazione del bilancio e del Responsabile della funzione di Internal Audit è rappresentata da una **componente fissa predominante rispetto a quella variabile**. Con specifico riferimento alla componente variabile di breve termine, essa risulta collegata primariamente a obiettivi inerenti il ruolo e le responsabilità esercitate.

FOCUS SU REMUNERAZIONE VARIABILE COLLEGATA AI RISULTATI

<p>MBO</p>	<p>KPIs Consigliere Delegato/DG:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Crescita annuale del NAV per azione rispetto a crescita attesa target anno 2021 ■ Crescita EBITDA Adjusted delle società controllate/partecipate rispetto a crescita attesa target anno 2021 ■ Specifici obiettivi ESG <p>KPIs DIRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Crescita annuale del NAV per azione rispetto a crescita attesa target anno 2021 ■ EBIT/EBITDA di specifiche «controlled companies» ■ Obiettivi individuali coerenti con il ruolo ricoperto e milestones progettuali ■ Specifici obiettivi ESG <p>CAP: SI</p> <p>Clawback e/o Malus: SI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adeguato bilanciamento fisso/variabile ✓ Limite alla remunerazione variabile (CAP) ✓ Obiettivi predeterminati e misurabili ✓ Clawback/Malus ✓ Incentivazione “ad hoc” per funzioni di Internal Audit e Dirigente Preposto ✓ Collegamento a fattori ESG
<p>LTI</p>	<p>Tipologia di piano: Phantom Stock</p> <p>Vesting: 3 anni</p> <p>KPIs:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Net Asset Value per azione - condizione di maturazione del premio <p>CAP: SI</p> <p>Clawback e/o Malus: SI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adeguato bilanciamento fisso/variabile ✓ Vesting pari a 3 anni ✓ Parte della remunerazione in strumenti finanziari / phantom equity ✓ Limite alla remunerazione variabile (CAP) ✓ Obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore

COMPENSI E CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI

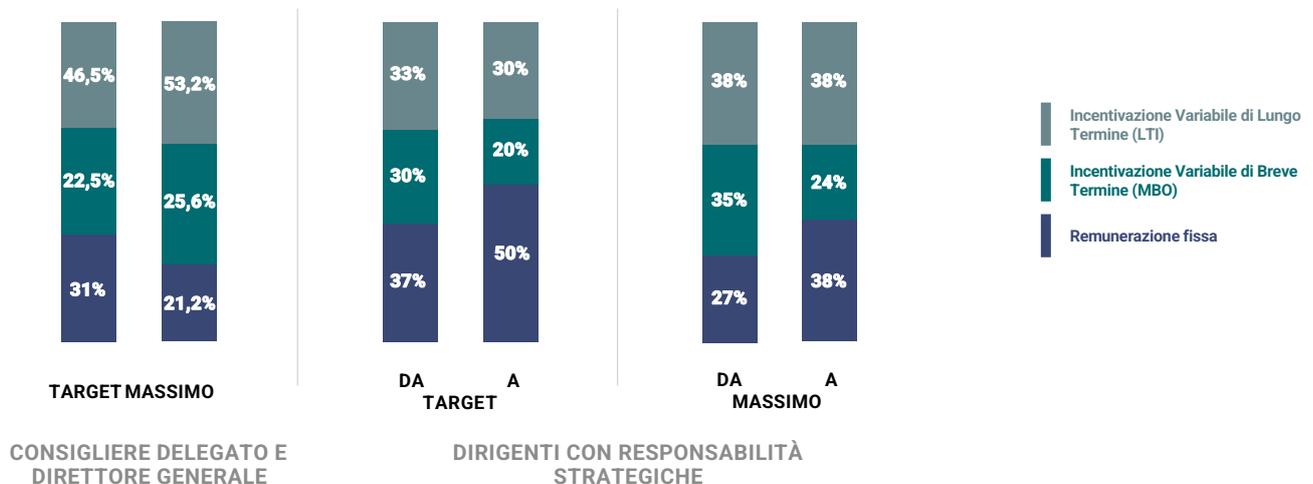
La Società monitora annualmente le condizioni di lavoro ed i compensi, al fine di promuovere una Politica retributiva coerente per la generalità dei dipendenti, sia a livello di Capogruppo che di Controllate, in coerenza con i Principi della Politica di Sostenibilità, la cui ultima versione è stata resa pubblica nel 2021. Tra gli impegni più significativi nell'ambito Risorse Umane, segnalano iniziative relative all'ambito della:

- Salute e sicurezza
- Formazione
- Attività di engagement
- Diversity & Inclusion anche con una attenzione al Gender Gap e ad una rappresentanza di genere nelle portfolio companies
- Benefit e politiche di welfare.

1. Pay Mix

La Politica di Remunerazione, ovvero ciascuna delle componenti retributive previste, è definita in modo da **garantire un adeguato bilanciamento tra componenti fisse e variabili** e, tra queste ultime, tra variabile di breve periodo (annuale) e variabile di medio-lungo periodo (pluriennale). La modalità con cui è definita l'adeguatezza del suddetto bilanciamento è legata alla natura del ruolo, dell'impatto dello stesso sul perseguimento degli obiettivi aziendali, alle prassi di mercato per ruoli analoghi.

Di seguito si riporta l'attuale pay mix:



Il pay mix "Target" fa riferimento all'eventualità di pieno conseguimento degli obiettivi di performance collegati alla componente variabile annuale (MBO) e alla componente variabile di lungo termine (LTI) (100% di conseguimento degli obiettivi). Il pay mix "Massimo", allo stesso modo, fa riferimento allo

scenario di overperformance di tutti gli obiettivi collegati alla componente variabile annuale (MBO) e alla componente variabile di lungo termine (LTI) (punteggio massimo di conseguimento degli obiettivi).

Possono essere previste erogazioni monetarie che premiano occasionalmente, attraverso bonus e corresponsioni una tantum di natura discrezionale, dimensioni di risultato o prestazionali di volta in volta predeterminate e non già incluse nelle componenti variabili della remunerazione a breve e a medio-lungo termine. L'erogazione di riconoscimenti una tantum in denaro al management di particolare significato strategico, che si sia distinto attraverso contributi individuali eccezionali, costituisce un importante meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica e dunque di retention delle risorse eccellenti. Tali forme di remunerazione sono assegnate dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, acquisito se del caso il parere del Collegio Sindacale ex art. 2389 cod.civ.

PRASSI DI MERCATO

La Società monitora regolarmente le principali prassi di mercato, sia nazionali che internazionali, anche mediante la realizzazione di specifiche analisi retributive di benchmarking, svolte dalla società di consulenza internazionale indipendente Willis Towers Watson, al fine di verificare la competitività della propria offerta remunerativa.

Ai fini delle analisi di mercato svolte per le figure del Consigliere Delegato e Direttore Generale, del Presidente del Consiglio di Amministrazione e degli Amministratori non Esecutivi e del Collegio Sindacale, sono stati identificati i seguenti peer group di società, ritenute comparabili in base alle dimensioni economico-finanziarie e alla tipologia di business:

RUOLO	CRITERI	PEER GROUP
Consigliere Delegato e Direttore Generale	Holding italiane ed internazionali quotate, confrontabili per tipologia di business e dimensioni economico-finanziarie	Atlantia, CIR, IMMSI, Intek, Tamburi Investment Partners, Corp Financiera Alba, Eurazeo, Exor, ICG Group, Indus Holding, KKR & Co., Melrose Industries, Sofina, Wendel
Presidente del Consiglio di Amministrazione	Società italiane quotate appartenenti all'indice FTSE Mib e FTSE Mid Cap	Aeroporto di Bologna, Amplifon, Anima Holding, Astm, Italgas, Prysmian, Safilo Group, Webuild
Amministratori non Esecutivi Collegio Sindacale	Società italiane quotate appartenenti all'indice FTSE Mid Cap	Anima Holding, ASTM, Autogrill, Carel Industries, Cementir Holding, CIR, Danieli & Co, Datalogic, De Longhi, Dea Capital, IMA, Interpump Group, Maire Tecnimont, OVS, Tamburi Investment Partners, Webuild, Zignago Vetro

REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

Il Consiglio di Amministrazione di Italmobiliare è composto alla data della presente Relazione da un Amministratore esecutivo, ovvero il Consigliere Delegato e Direttore Generale, e da Amministratori non esecutivi. La remunerazione del Consigliere Delegato e Direttore Generale è descritta alla sezione successiva. Gli altri Amministratori che rivestono speciali cariche (Presidente, Vice Presidente) percepiscono un compenso aggiuntivo deliberato dal Consiglio di Amministrazione, che si è insediato dopo l'Assemblea dell'aprile 2020 convocata per l'approvazione del Bilancio 2019, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale, ex art. 2389 comma 3 cod. civ. Gli Amministratori non esecutivi sono destinatari unicamente secondo quanto deliberato dall'Assemblea di un compenso fisso legato alla carica e di un gettone di presenza da corrispondere in funzione della partecipazione ai Comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione. Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di componenti retributive di natura variabile. La composizione di tali compensi è stata determinata in coerenza con la complessità dei ruoli e l'impegno richiesto, in linea con i benchmark di mercato.

Gli Amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico e ad una polizza assicurativa c.d. D&O (Directors & Officers) Liability, che copre la responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni. Per il Presidente possono essere previste specifiche polizze malattia ed infortuni.

COMPENSI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ATTUALMENTE IN CARICA

Presidente	340.000 € *
Vice Presidente	60.000 € *
Amministratori non esecutivi	40.000 €
Gettone per partecipazione alle riunioni dei Comitati Endoconsiliari	3.000 € /riunione

* Comprensivo del compenso da amministratore pari a 40.000 €.

Il compenso del Collegio Sindacale è stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina.

I compensi determinati per il Collegio dall'Assemblea dell'aprile 2020 sono adeguati alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto, come risulta dall'analisi di benchmark da ultimo condotta nei primi mesi del 2020 con l'ausilio dell'advisor Willis Towers Watson.

COMPENSI COLLEGIO SINDACALE

Presidente	75.000 €
Sindaci	50.000 €

REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIERE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

La remunerazione del Consigliere Delegato e Direttore Generale è definita in coerenza con le deleghe conferite e con i principi e finalità della politica di remunerazione della Società, nonché in coerenza con i benchmark di mercato per posizioni analoghe in società assimilabili.

Il pacchetto retributivo del Consigliere Delegato e Direttore Generale è strutturato nelle sue diverse componenti in modo da garantire:

- Coerenza fra risultati conseguiti e sistemi di remunerazione variabile attuata attraverso una definizione di obiettivi di performance con un adeguato livello di sfida;
- Allineamento alle best practice di mercato in termini di pay mix retributivo (componenti fisse e variabili della remunerazione);
- Collegamento tra i risultati di breve termine e quelli di lungo periodo della Società, in ottica di creazione di valore;
- Corretta remunerazione in base al ruolo, alle deleghe e alle responsabilità esercitate;
- Retention e fidelizzazione nel lungo periodo.

La remunerazione del Consigliere Delegato e Direttore Generale è definita secondo criteri che permettano un adeguato bilanciamento tra componenti retributive fisse e variabili e, con riferimento a quest'ultima, tra variabile di breve e di lungo periodo. Tale struttura consente di promuovere un solido allineamento tra la remunerazione erogata e/o maturata e la creazione di valore nel lungo termine.

La politica di remunerazione del Consigliere Delegato e Direttore Generale è articolata come illustrato di seguito:

Remunerazione fissa	Compenso fisso come Consigliere Delegato e Direttore Generale
Remunerazione variabile	Piano MBO (Variabile di breve termine) Piano LTI (Variabile di lungo termine)
Altre componenti	Benefits previsti dal CCNL e dalle prassi aziendali

1. Remunerazione Fissa

Per il mandato 2020-2022 la componente fissa della remunerazione del Consigliere Delegato e Direttore Generale stabilita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine è stata commisurata alle deleghe ed alle responsabilità assegnate ed è stata confermata in euro 1.000.000 su base annua.

Complessivamente la componente fissa è determinata in modo da assicurare una remunerazione adeguata e sostenibile anche in caso di contrazione della remunerazione variabile. Ciò in conformità con gli obiettivi della presente politica. A cadenza periodica, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine conduce un'analisi di competitività esterna della remunerazione fissa al fine di valutare la coerenza del trattamento remunerativo del Consigliere Delegato e Direttore Generale rispetto a medesimi ruoli in aziende comparabili. Tale analisi è stata da ultimo condotta a inizio 2020 con l'ausilio dell'advisor Willis Towers Watson.

I compensi per le cariche ricoperte in società controllate e/o collegate sono interamente riversati a Italmobiliare.

2. Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO)

Il Consigliere Delegato e Direttore Generale è destinatario, insieme ai dirigenti chiave della società, di un sistema di incentivazione annuale (Piano MBO) che attribuisce il diritto a ricevere un premio in denaro a fronte del conseguimento di specifici obiettivi di performance misurati su un arco di tempo annuale e coerenti con la declinazione annuale degli obiettivi strategici della Società.

Il Piano MBO prevede l'assegnazione di **obiettivi che siano sfidanti, raggiungibili, misurabili, influenzabili dal soggetto cui sono assegnati e coerenti con le sue responsabilità**. Gli obiettivi sono una combinazione di metriche economico-finanziarie del Gruppo, obiettivi di natura strategica e operativa sotto l'area di influenza di ciascun manager e specifici obiettivi legati ai fattori ESG.

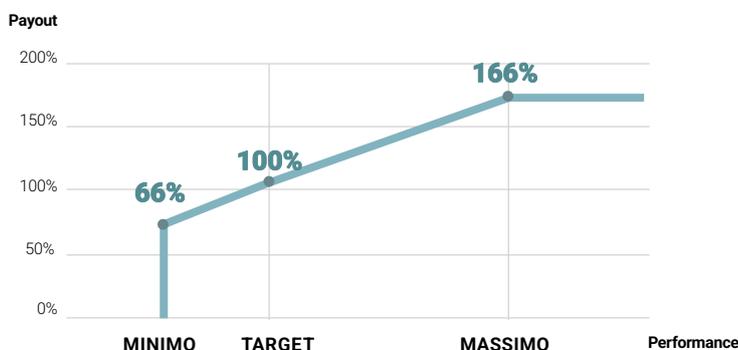
Di norma, gli obiettivi che compongono la scorecard del piano MBO sono compresi fra un minimo di due ed un massimo di cinque obiettivi. Per ciascun obiettivo viene definito un livello minimo al di sotto del quale l'obiettivo è considerato come non raggiunto, un livello target in corrispondenza del quale l'obiettivo è considerato raggiunto al 100% e un livello massimo in corrispondenza del quale viene identificato il livello di raggiungimento massimo. Il livello target di performance, al conseguimento del quale matura il 100% dell'incentivo assegnato, è definito di norma in linea con il budget della società.

Il livello di raggiungimento della scheda MBO nel suo complesso è definito come somma ponderata del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo per il relativo peso assegnato.

In caso di raggiungimento degli obiettivi al livello target, pari al 100% della performance, il Consigliere Delegato e Direttore Generale matura il diritto a ricevere un premio monetario pari al 100% del target MBO.

Il Piano MBO contempla la corresponsione di un premio in caso di raggiungimento del livello minimo di risultati in corrispondenza del quale il premio maturato risulta pari al 66% del target MBO. Il raggiungimento del livello di risultato massimo prevede la maturazione di un premio pari al 166% del target MBO.

CURVA PERFORMANCE/PAYOUT



Di seguito sono riportati gli obiettivi che compongono la scorecard del piano MBO, **riconguibili a redditività, creazione del valore e requisiti di sostenibilità**, e che favoriscono l'orientamento delle principali priorità aziendali in ottica di breve termine. Tali obiettivi, oltre ad essere in linea con le best practice come emerso dalle analisi effettuate con il supporto di consulenti esterni, sono stati ritenuti in linea con le priorità strategico-gestionali sia in termini di sviluppo che di controllo dei costi.

SCHEDA MBO CONSIGLIERE DELEGATO/DG

Tipologia	Obiettivi	Peso relativo
Obiettivi economico-finanziari 80%	Crescita annuale del NAV per azione rispetto a crescita attesa target per anno	40%
	Crescita EBITDA Adjusted delle società controllate/partecipate rispetto a crescita attesa target anno 2021	40%
Obiettivi di sostenibilità 20%	Specifici obiettivi ESG	20%

La Società **adotta clausole di "claw back"** in relazione ai premi eventualmente maturati ed erogati in relazione al Piano MBO. L'adozione di tali clausole, già in coerenza con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, consente alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate in relazione al Piano MBO in presenza anche di una sola delle seguenti circostanze, ovvero quando (i) i dati e le informazioni economico-finanziarie sulla cui base è stata effettuata la valutazione degli obiettivi di performance si rivelino manifestamente errati o falsati, e/o quando (ii) il beneficiario si sia reso responsabile di condotte dolose o colpose, che siano state determinanti per l'erogazione del bonus. L'obbligo di restituzione manterrà la propria efficacia fino a 36 mesi dall'avvenuto pagamento dell'incentivo.

3. Remunerazione Variabile di Lungo Termine

Una componente rilevante della Politica di remunerazione di Italmobiliare è orientata verso un orizzonte temporale di medio-lungo termine, al fine di **rafforzare il collegamento con gli interessi di creazione di valore per gli azionisti**. Il Consigliere Delegato e Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e alcuni manager chiave della Società selezionati dal Consigliere Delegato sono destinatari del "Piano di Phantom Stock Grant 2020-2022" ("Piano LTI") le cui caratteristiche principali sono descritte di seguito. Per maggiori dettagli si rinvia al Documento Informativo disponibile sul sito internet della Società nella sezione Governance/Assemblea degli Azionisti.

Il Piano LTI ha la finalità primaria di collegare una quota significativa della remunerazione del Consigliere Delegato e Direttore Generale e degli altri manager destinatari al conseguimento di performance economico-finanziarie sostenibili nel tempo e coerenti con l'obiettivo primario di creazione di valore per gli azionisti. Il Piano LTI permette inoltre di rafforzare la retention e il commitment del management verso la realizzazione degli obiettivi strategici aziendali.

Il Piano LTI mira a remunerare la performance di lungo periodo misurata attraverso il conseguimento di un **obiettivo rappresentato dal Net Asset Value (NAV) per azione**; tale obiettivo, oltre ad essere in linea con le best practice come emerso dalle analisi effettuate con il supporto di consulenti esterni, è stato ritenuto in linea con le priorità del business sia in termini di sviluppo che di controllo dei costi, nonché in linea anche con gli obiettivi di breve termine.

Il Piano prevede l'assegnazione di un determinato numero di Diritti a ricevere **Phantom Stock collegate al valore dell'azione** alla fine del Periodo di Performance **purché sia raggiunto l'Obiettivo di NAV per azione** nel triennio di riferimento.

Tale tipologia di Piano, grazie alla struttura che prevede un diretto legame tra le retribuzioni da corrispondere e l'andamento del valore azionario di Italmobiliare e i risultati aziendali conseguiti, è finalizzato dunque a garantire la correlazione tra la creazione di valore per gli azionisti e per i manager che svolgono funzioni rilevanti per il conseguimento di risultati strategicamente rilevanti.

OBBIETTIVO PIANO "PHANTOM STOCK GRANT 2020-2022"

Tipologia	Obiettivi	Peso relativo
Obiettivo economico-finanziario	Crescita del NAV per azione rispetto a crescita attesa target nel triennio di riferimento	100%

Il premio finale dipende quindi da:

- numero di Phantom Stock maturate (sulla base della performance del Gruppo);
- valore dell'Azione, in base alla performance di borsa.

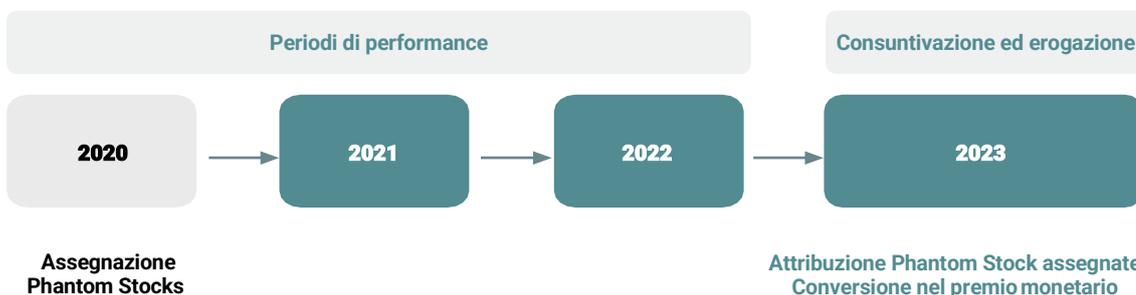
I target di performance in relazione all'obiettivo di NAV per azione sono fissati dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con gli obiettivi strategici della Società.

È previsto un livello soglia di risultato al di sotto del quale non matura il diritto a ricevere l'incentivo e un livello massimo al conseguimento del quale matura l'incentivo massimo.

In relazione all'indicatore di Net Asset Value per il numero di Phantom Stock attribuibili sarà definito in funzione della seguente curva di incentivazione:



- al raggiungimento di un livello minimo di performance, sarà attribuito un numero di Phantom Stock pari al 66% dei diritti a ricevere Phantom Stock assegnate. Al di sotto di tale livello minimo non sarà attribuita alcuna Phantom Stock;
- al raggiungimento del livello target di performance (100%) sarà attribuito un numero di Phantom Stock equivalente al numero dei diritti a ricevere Phantom Stock assegnate (100%);
- al raggiungimento di un livello massimo di performance, sarà attribuito un numero di Phantom Stock pari al 166% dei diritti a ricevere Phantom Stock assegnate. Al raggiungimento di un livello di performance superiore al massimo non sarà attribuita alcuna Phantom Stock aggiuntiva;
- per performance intermedie tra il minimo e il target, e tra il target ed il massimo, si applicherà un calcolo per interpolazione lineare.



In considerazione del diretto collegamento del premio al valore dell'azione è necessario tenere conto dell'impatto dell'eventuale erogazione di dividendi nel corso dei 3 anni di vesting. Pertanto, al fine di mantenere inalterato l'effetto incentivante del piano, verranno attribuite al termine del periodo di vesting un numero di Phantom Stock aggiuntivo pari al controvalore dei dividendi eventualmente erogati nel periodo di performance.

Il piano di “Phantom Stock Grant 2020-2022” contempla clausole di “claw back” in relazione ai premi eventualmente maturati ed erogati in relazione al Piano stesso. L’adozione di tali clausole, già in coerenza con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, consente alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate in presenza anche di una sola delle seguenti circostanze, ovvero quando (i) i dati e le informazioni economico-finanziarie sulla cui base è stata effettuata la valutazione degli obiettivi di performance si rivelino manifestamente errati o falsati, e/o quando (ii) il beneficiario si sia reso responsabile di condotte dolose o colpose, che siano state determinanti per l’erogazione del bonus. L’obbligo di restituzione manterrà la propria efficacia fino a 36 mesi dall’avvenuto pagamento dell’incentivo.

4. Benefits

È previsto il riconoscimento di benefits non monetari tra i quali l’autovettura aziendale in uso promiscuo. Sono inoltre previsti piani pensione integrativi, assicurazioni sanitarie e polizze di assicurazione vita integrativi rispetto a quelli previste dal CCNL Dirigenti aziende produttrici di beni e servizi, in coerenza con le prassi di mercato.

Come gli altri Amministratori, anche il Consigliere Delegato e Direttore Generale beneficia di una polizza assicurativa, in linea con le prassi esistenti, a fronte della responsabilità civile verso terzi per fatti connessi all’esercizio delle sue funzioni, conseguente alle previsioni stabilite dalle norme in materia di mandato, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

Italmobiliare ha già in essere Piani Welfare a favore dei dipendenti della Società che possono essere estesi anche ai dirigenti.

REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Italmobiliare promuove una politica di remunerazione per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS) coerente con quello descritto nella precedente sezione per il Consigliere Delegato e Direttore Generale. Tale politica tiene in considerazione:

- riconoscimento del ruolo e delle responsabilità ricoperti in termini di strategicità;
- competitività delle remunerazioni sul mercato;
- equità interna per figure di livello simile o equiparabile;
- retention e fidelizzazione.

La politica di remunerazione dei DIRS è articolata come illustrato di seguito:

Remunerazione fissa	Retribuzione Annua Lorda (RAL) come Dirigenti
Remunerazione variabile	Piano MBO (Variabile di breve termine) Piano LTI (Variabile di lungo termine)
Altre componenti	Benefits previsti dal CCNL e dalle prassi aziendali

Il pacchetto retributivo è articolato in modo da garantire un adeguato bilanciamento tra componenti retributive fisse e variabili e, con riferimento a quest'ultima, tra variabile di breve e di lungo periodo. Tale articolazione consente di promuovere un solido allineamento tra la remunerazione erogata, i risultati conseguiti nell'anno e la creazione di valore nel lungo termine.

Italmobiliare ha attualmente identificato come Dirigenti con Responsabilità Strategiche il Direttore Gestione Partecipazioni, il Direttore Amministrativo/Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili nonché due manager della Direzione Sviluppo e Investimenti.

1. Remunerazione Fissa

La componente fissa della remunerazione dei DIRS è rappresentata da retribuzione da lavoro dipendente in qualità di dirigenti della Società. La remunerazione fissa è determinata in modo da remunerare il ruolo anche in caso di contrazione della remunerazione variabile. La Società monitora periodicamente il grado di coerenza della retribuzione fissa rispetto al mercato con riferimento a ruoli analoghi in aziende comparabili a Italmobiliare.

Eventuali compensi percepiti dai DIRS per le cariche ricoperte in società controllate e/o collegate sono riversati a Italmobiliare.

2. Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO)

I DIRS sono destinatari di un sistema di incentivazione annuale (Piano MBO) che dà diritto a ricevere un premio in denaro a fronte del conseguimento di specifici obiettivi di performance misurati su un arco di tempo annuale.

Il Piano MBO prevede l'assegnazione di **obiettivi che siano sfidanti, raggiungibili, misurabili, influenzabili dal soggetto cui sono assegnati e coerenti con le sue responsabilità**. Gli obiettivi sono una combinazione di metriche economico-finanziarie e obiettivi di natura strategica e operativa sotto l'area di influenza di ciascun manager.

La scorecard degli obiettivi del Piano MBO per il 2022 è così strutturata:

SCHEDA MBO DIRS*		
Tipologia	Obiettivi	Peso relativo
Obiettivi economico-finanziari 80%	Crescita annuale del NAV per azione rispetto a crescita attesa target per anno EBIT/EBITDA di specifiche «controlled companies» Obiettivi di funzione specifici Milestones progettuali	30% 50%
Obiettivi di sostenibilità 20%	Specifici obiettivi ESG	20%

(*) escluso Dirigente Preposto e Responsabile Internal Audit per i quali gli obiettivi consistono in larga parte (70% o più) in obiettivi inerenti l'adozione dei migliori standard di governance, di controllo e di presidio degli adempimenti regolatori e di legge per il Dirigente Preposto e in obiettivi legati alle attività proprie della funzione di controllo interno per il Responsabile Internal Audit. Si precisa che la definizione e la valutazione degli obiettivi per il Responsabile Internal Audit è effettuata dal Comitato Controllo e Rischi, al fine di garantire la piena indipendenza ed evitare l'insorgere di potenziali conflitti d'interesse.

Anche in questo caso gli obiettivi che compongono la scorecard del piano MBO sono riconducibili a redditività, creazione del valore e requisiti di sostenibilità.

Di norma, gli obiettivi che compongono la scheda MBO annuale sono compresi fra un minimo di due ed un massimo di cinque obiettivi. Per ciascun obiettivo viene definito un livello minimo al di sotto del

quale l'obiettivo è considerato come non raggiunto, un livello target in corrispondenza del quale l'obiettivo è considerato raggiunto al 100% e un livello massimo in corrispondenza del quale viene identificato il livello di raggiungimento massimo (CAP). Il livello target di performance, al conseguimento del quale matura il 100% dell'incentivo assegnato, è definito di norma in linea con il budget della Società.

Il livello di raggiungimento della scheda MBO nel suo complesso è definito come somma ponderata del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo per il relativo peso assegnato.

L'incentivo per i DIRS in caso di raggiungimento del livello target di performance è in genere mediamente compreso tra 40% e 80% della retribuzione fissa.

L'incentivo a target è inferiore per il Dirigente Preposto e per il Responsabile Internal Audit, pari al 21% dei compensi fissi.

La Società **adotta clausole di "claw back"** in relazione ai premi eventualmente maturati ed erogati in relazione al Piano MBO. L'adozione di tali clausole, già in coerenza con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate in relazione al Piano MBO in presenza anche di una sola delle seguenti circostanze ovvero quando (i) i dati e le informazioni economico-finanziarie sulla cui base è stata effettuata la valutazione degli obiettivi di performance si rivelino manifestamente errati o falsati, e/o quando (ii) il beneficiario si sia reso responsabile di condotte dolose o colpose, che siano state determinanti per l'erogazione del bonus. L'obbligo di restituzione manterrà la propria efficacia fino a 36 mesi dall'avvenuto pagamento dell'incentivo.

3. Remunerazione Variabile di Lungo Termine

Coerentemente con quanto previsto per il Consigliere Delegato e Direttore Generale, una quota significativa della remunerazione variabile dei DIRS di Italmobiliare è orientata verso un orizzonte temporale di medio/lungo termine al fine di **rafforzare il collegamento con gli interessi di creazione di valore per gli azionisti**. I DIRS sono destinatari del **Piano di "Phantom Stock Grant 2020-2022"** (Piano LTI), le cui caratteristiche principali sono descritte nella precedente sezione che descrive la Politica di remunerazione per il Consigliere Delegato e Direttore Generale.

Il piano di "Phantom Stock Grant 2020-2022" contempla clausole di "claw back" in relazione ai premi eventualmente maturati ed erogati in relazione al Piano stesso. L'adozione di tali clausole, già in coerenza con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, consente alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate in presenza anche di una sola delle seguenti circostanze, ovvero quando (i) i dati e le informazioni economico-finanziarie sulla cui base è stata effettuata la valutazione degli obiettivi di performance si rivelino manifestamente errati o falsati, e/o quando (ii) il beneficiario si sia reso responsabile di condotte dolose o colpose, che siano state determinanti per l'erogazione del bonus. L'obbligo di restituzione manterrà la propria efficacia fino a 36 mesi dall'avvenuto pagamento dell'incentivo.

4. Benefits

È previsto il riconoscimento di benefits non monetari (ad esempio, l'autovettura aziendale in uso promiscuo), nonché gli altri benefits integrativi rispetto al CCNL quali piani pensione, assicurazioni sanitarie e polizze di assicurazione vita coerenti con le prassi di mercato per posizioni manageriali analoghe.

Italmobiliare ha già in essere Piani Welfare a favore dei dipendenti della Società che possono essere estesi anche ai dirigenti.

POLITICA IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO/MANDATO

La Società non prevede ex-ante indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro e/o del mandato di Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La Società può pattuire trattamenti specifici connessi alla cessazione della carica o dell'impiego, anche migliorative delle disposizioni del CCNL, per quei soggetti che hanno in essere un rapporto di lavoro subordinato. Tali accordi sono definiti in osservanza dei benchmark ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalla prassi. In particolare, l'indennizzo, oltre a quanto previsto a titolo di preavviso, è pari al massimo a 2 volte la retribuzione complessiva annua comprensiva della retribuzione fissa, del valore dei benefit percepiti nei 12 mesi precedenti la data di cessazione, della media della retribuzione variabile percepita negli ultimi tre anni solari di servizio precedenti la predetta data, dell'importo degli eventuali compensi percepiti in relazione alle cariche sociali ricoperte negli ultimi 12 mesi (ad eccezione di quei compensi che vengono riversati).

Gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro e/o mandato sui diritti derivanti dal Piano LTI sono regolati dallo specifico regolamento aziendale con la finalità di non penalizzare i beneficiari che cessano il rapporto come "good leaver". In particolare, nel caso di cessazione del Rapporto prima del pagamento del premio per causa diversa da:

- licenziamento disciplinare;
- dimissioni non per giusta causa;
- revoca per giusta causa dell'incarico di amministratore;
- dimissioni non per giusta causa dell'amministratore;

verrà mantenuto il diritto (per il beneficiario o per gli eredi o aventi causa) a ricevere una quota parte del premio applicando il criterio "pro-rata temporis" e sulla base della valutazione dei risultati di performance effettuata con riferimento alla data di cessazione.

In caso di:

- trasferimento del rapporto di lavoro, collaborazione, mandato dalla Società a un'altra società del Gruppo;
- cessazione con contestuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, collaborazione, mandato nell'ambito del Gruppo;

il beneficiario manterrà la titolarità dei Diritti negli stessi termini e alle stesse condizioni.

Non sono previste assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

La Società non ha stipulato patti di non concorrenza per Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La politica di remunerazione, tuttavia, contempla la possibilità di stipulare accordi con alcuni manager, ivi inclusi gli Amministratori esecutivi e/o DIRS, con professionalità particolarmente critiche in quanto soggette a maggiori rischi di attrazione sul mercato. Tali eventuali accordi in favore di Amministratori esecutivi e/o DIRS sono eventualmente istituiti previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

La Società inoltre non prevede assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ovvero stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

SEZIONE II – RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021

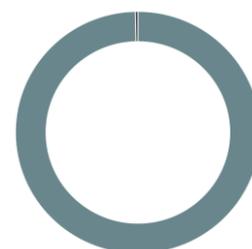
PARTE I

Esito votazione 2021 sulla Sezione II – Relazione sui Compensi Corrisposti

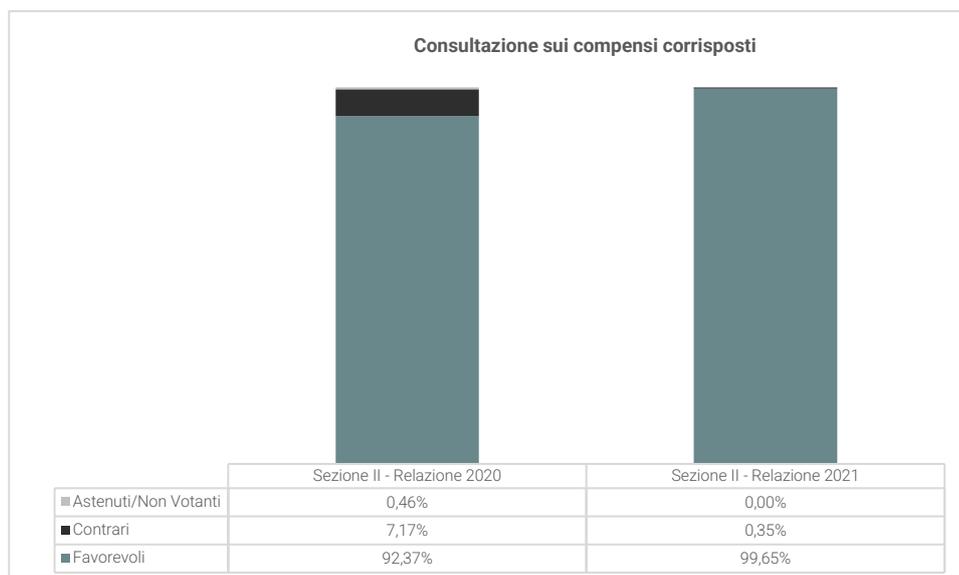
Italmobiliare, riconoscendo l'importanza del costante dialogo e interazione continua con i propri stakeholder principali, ha dedicato la propria attenzione alle indicazioni ricevute nella scorsa Assemblea degli Azionisti in merito alla Sezione II della Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

In ottica di valutazione e recepimento delle principali aree di miglioramento indicate dagli Azionisti e dai Proxy Advisors in particolare si è ricercata una **migliore rappresentazione delle informazioni** in relazione alle componenti della remunerazione variabile e alle performance conseguite, in linea con le normative vigenti.

RISULTATO VOTAZIONE 2021 COMPENSI CORRISPOSTI



99,65% FAVOREVOLI
0,35% CONTRARI
0,00% ASTENUTI



Attività del Comitato per la Remunerazione e le Nomine nel 2021

Nel corso dell'esercizio 2021 il Comitato si è riunito **3 volte**, alla presenza del Collegio Sindacale e la durata media degli incontri è stata di circa un'ora.

Principali attività svolte in materia di remunerazione nel corso dell'esercizio 2021 e fino all'esame della presente relazione

➤ Nel 2021, in materia di remunerazione, il Comitato tra le attività svolte: ha esaminato le novità normative introdotte dalle nuove disposizioni del Regolamento Emittenti relative alla politica di remunerazione; ha esaminato la politica in materia di remunerazione della Società per l'esercizio 2021 da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e al successivo voto vincolante dell'Assemblea; ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di performance ai fini della determinazione della remunerazione variabile di breve termine da assegnare al Consigliere Delegato-Direttore Generale e ai dirigenti con responsabilità strategica (MBO 2020); ha formulato al Consiglio di Amministrazione una proposta per la remunerazione variabile del Consigliere Delegato-Direttore Generale e dei dirigenti con responsabilità strategica per l'esercizio 2021 (MBO 2021).

➤ Per quanto concerne le funzioni da Comitato Nomine, nel 2021 il Comitato: ha esaminato in via preliminare, gli esiti del processo di autovalutazione 2020, poi sottoposti al Consiglio di Amministrazione; ha esaminato il questionario da utilizzare ai fini del processo di autovalutazione 2020, dopo aver condiviso l'opportunità di non avvalersi dell'ausilio di un consulente indipendente; ha condiviso l'opportunità di non adottare un piano di successione formalizzato per il Consigliere Delegato e i dirigenti con responsabilità strategica, avendo accertato che, nell'ipotesi di una situazione straordinaria, sono in essere tutti i presidi che permettono di assicurare la gestione della Società (cd. emergency plan) nonché di avviare la selezione del management.

➤ Nel 2022, fino alla data di approvazione della Relazione, il Comitato si è riunito due volte e tra le attività svolte, in materia di remunerazione: ha esaminato la politica in materia di remunerazione della Società per l'esercizio 2022 da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e al successivo voto vincolante dell'Assemblea; ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di performance ai fini della determinazione della remunerazione variabile di breve termine da assegnare al Consigliere Delegato-Direttore Generale e ai dirigenti con responsabilità strategica (MBO 2021); ha formulato al Consiglio di Amministrazione una proposta per la remunerazione variabile del Consigliere Delegato-Direttore Generale e dei dirigenti con responsabilità strategica per l'esercizio in corso (MBO 2022).

➤ Ha inoltre esaminato gli esiti del processo di autovalutazione 2021, poi sottoposti al Consiglio di Amministrazione.

Risultati di business del 2021

Dopo il forte rallentamento del ciclo economico indotto dalle restrizioni inerenti alla gestione della fase pandemica, il 2021 è stato caratterizzato da una significativa ripresa dell'economia che ha interessato la gran parte dei settori di attività con relativa omogeneità geografica. In questo contesto, anche grazie alle selettive innovazioni di processo, a una pianificazione caratterizzata da maggior flessibilità e proattiva gestione dei rischi e al più marcato utilizzo di canali di vendita digitali introdotti come misure di risposta alla pandemia, il portafoglio di Italmobiliare ha registrato ottime performance, molto superiori nel complesso non solo al 2020, ma anche a quelle registrate nel 2019 sia come fatturato che come redditività.

Al 31 dicembre 2021 il NAV per azione di Italmobiliare risulta pari a 49,24 euro, con un incremento di circa il 13,1% rispetto al precedente esercizio (pari a 43,52 per azione) dopo il pagamento di dividendi complessivamente pari a 0,65 euro per azione, che comporta un ulteriore rendimento rispetto al NAV di fine 2020 pari all'1,5%.

Si rinvia alla Relazione Finanziaria Annuale al 31 dicembre 2021 per una descrizione dei principali fattori che hanno caratterizzato l'andamento della gestione nell'esercizio 2021.

Descrizione dei compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Si fornisce di seguito una descrizione delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nell'esercizio 2021 al Presidente, al Vice Presidente, al Consigliere Delegato/Direttore Generale, agli Amministratori non esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e al responsabile della funzione di Internal Audit.

Si precisa che nel corso dell'esercizio 2021 hanno ricoperto il ruolo di DIRS, 4 manager di Italmobiliare.

I compensi erogati nel 2021 sono coerenti con la Politica di Remunerazione approvata dall'assemblea del 21 aprile 2021.

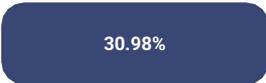
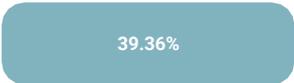
PRESIDENTE

Remunerazione per la carica	<p>La remunerazione annuale del Presidente del Consiglio di Amministrazione è pari a €300.000 lordi, in aggiunta al compenso ordinario di €40.000 lordi per la carica di Consigliere, per il triennio 2020-2022. È previsto un rimborso di ogni onere, spesa o costo eventualmente sostenuto in proprio e direttamente connesso all'esercizio del mandato.</p> <p>Il Presidente non beneficia di componenti variabili della remunerazione collegate ad obiettivi di performance.</p> <p>In relazione alla natura della carica non sono previsti accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato.</p> <p>Il Presidente percepisce inoltre un compenso per l'incarico ricoperto nella controllata Officina Profumo-Farmaceutica di Santa Maria Novella S.p.A. pari a €30.000 lordi.</p>
Benefits	È previsto il riconoscimento di benefits non monetari di natura previdenziale e assistenziale nonché gli altri benefits quali l'autovettura aziendale, in linea con le prassi di mercato.

VICE PRESIDENTE

Remunerazione per la carica	<p>La remunerazione annuale del Vice Presidente è pari a €20.000 lordi, in aggiunta al compenso ordinario di €40.000 lordi per la carica di Consigliere, per il triennio 2020-2022. È previsto un rimborso di ogni onere, spesa, o costo eventualmente sostenuto in proprio e direttamente connesso all'esercizio del mandato.</p> <p>Il Vice Presidente non beneficia di componenti variabili della remunerazione. In relazione alla natura della carica non sono previsti accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato.</p>
Benefits	Nessuno

CONSIGLIERE DELEGATO / DIRETTORE GENERALE

Proporzione compensi fissi e variabili	<p>La proporzione tra i compensi fissi e variabili di breve e lungo termine nell'ambito della remunerazione totale 2021 è calcolata considerando i compensi fissi, ovvero i compensi corrisposti per le cariche di Consigliere Delegato/Direttore Generale e di Consigliere, i gettoni di presenza e i benefici non monetari, oltre ai compensi variabili di breve e lungo termine di competenza 2021:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>29.66%</p> <p>Compensi Fissi</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>30.98%</p> <p>Incentivazione Variabile di Breve Termine (MBO)</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>39.36%</p> <p>Incentivazione Variabile di Lungo Termine (LTI)</p> </div> </div>
Remunerazione fissa	<p>La remunerazione del Consigliere Delegato/Direttore Generale per il mandato 2020-2022 è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 maggio 2020, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine del 7 maggio 2020, acquisito il parere favorevole del Collegio Sindacale.</p> <p>Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ha ritenuto di proporre al Consiglio di Amministrazione una remunerazione fissa del Consigliere Delegato/Direttore Generale pari a €1.000.000 lordi annui.</p> <p>Il Consigliere Delegato percepisce inoltre il compenso ordinario di €40.000 lordi per la carica di Consigliere, per il triennio 2020-2022.</p> <p>Come gli altri Amministratori, anche il Consigliere Delegato/Direttore Generale beneficia di una polizza assicurativa, in linea con le prassi esistenti, a fronte della responsabilità civile verso terzi per fatti connessi all'esercizio delle sue funzioni, conseguente alle previsioni stabilite dalle norme in materia di mandato, esclusi i casi di dolo e colpa grave.</p> <p>Il compenso per le cariche ricoperte in Clessidra Private Equity SGR S.p.A., pari a €100.000 lordi annui, in Caffè Borbone S.r.l., pari a € 10.000 lordi annui, in Tecnica Group S.p.A. pari a € 15.000 lordi annui, in Officina Profumo-Farmaceutica di Santa Maria Novella S.p.A. pari a € 30.000 lordi annui, è interamente riversato a Italmobiliare.</p>

	<p>Per quanto riguarda gli obiettivi MBO 2021 assegnati al Consigliere Delegato/Direttore Generale, l'80% dell'incentivazione è stato legato a obiettivi focalizzati sulla performance economico finanziaria della Società (Crescita annuale del NAV per azione rispetto a crescita attesa target per anno e Crescita EBITDA Adjusted delle società controllate/partecipate rispetto a crescita attesa target anno 2020) con livello di performance target allineato al valore di budget. Il restante 20% a obiettivi di sostenibilità, la cui valutazione è rimessa al Consiglio di Amministrazione, su parere motivato del Comitato Sostenibilità e Responsabilità Sociale.</p> <p>Il bonus maturato in relazione al Piano MBO 2021 è pari a € 1.200.000 a fronte del conseguimento di un risultato superiore al target.</p>																									
Incentivazione variabile di breve termine	Livello di conseguimento obiettivi 2021																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Obiettivo</th> <th>Peso</th> <th>Minimo</th> <th>Target</th> <th>Massimo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Crescita annuale NAV per azione rispetto a crescita attesa target per anno</td> <td>40%</td> <td colspan="3"></td> </tr> <tr> <td>Crescita EBITDA Adjusted società controllate/partecipate rispetto a crescita attesa target 2021</td> <td>40%</td> <td colspan="3"></td> </tr> <tr> <td>Specifici obiettivi ESG</td> <td>20%</td> <td colspan="3"></td> </tr> <tr> <td>Performance complessiva</td> <td>100%</td> <td colspan="3"></td> </tr> </tbody> </table>	Obiettivo	Peso	Minimo	Target	Massimo	Crescita annuale NAV per azione rispetto a crescita attesa target per anno	40%				Crescita EBITDA Adjusted società controllate/partecipate rispetto a crescita attesa target 2021	40%				Specifici obiettivi ESG	20%				Performance complessiva	100%			
	Obiettivo	Peso	Minimo	Target	Massimo																					
	Crescita annuale NAV per azione rispetto a crescita attesa target per anno	40%																								
	Crescita EBITDA Adjusted società controllate/partecipate rispetto a crescita attesa target 2021	40%																								
Specifici obiettivi ESG	20%																									
Performance complessiva	100%																									
La Società si riserva di non fornire il valore dei target sottostanti agli indicatori, in quanto reputa tali informazioni sensibili.																										
Incentivazione variabile di lungo termine	Il Consigliere Delegato e Direttore Generale è beneficiario del Piano di Phantom Stock Grant 2020-2022.																									
Trattamenti e indennità di fine rapporto	Nessuno																									
Benefits	È previsto il riconoscimento di benefits non monetari di natura previdenziale e assistenziale nonché gli altri benefits quali l'autovettura aziendale, in linea con le prassi di mercato.																									
Impegni di non concorrenza	Nessuno																									

AMMINISTRATORI

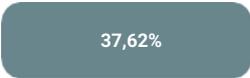
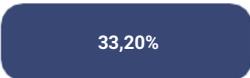
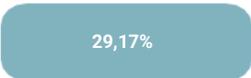
Remunerazione fissa	<p>L'Assemblea ordinaria del 21 aprile 2020 ha deliberato di attribuire ai componenti del Consiglio di Amministrazione, sino a nuova deliberazione di modifica, un compenso annuo pari a €40.000.</p> <p>In coerenza con le migliori prassi in essere per gli Amministratori non investiti di particolari cariche, non è prevista alcuna componente variabile del compenso, mentre viene loro riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per ragioni di servizio.</p> <p>La remunerazione degli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche viene definita direttamente all'atto della nomina, ovvero in una riunione successiva, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale.</p> <p>La Società non persegue politiche specifiche per gli Amministratori indipendenti. In relazione alla natura della carica non sono previsti accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato.</p>
Benefits	Nessuno
Compenso per la partecipazione ai Comitati	I Consiglieri che sono membri dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione percepiscono un compenso in misura fissa pari a €3.000 per ciascuna partecipazione alle riunioni del Comitato di cui sono eventualmente componenti.

SINDACI

Remunerazione fissa	<p>L'Assemblea del 21 aprile 2020 ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo di 75.000 euro e a ciascuno dei Sindaci Effettivi un compenso annuo di 50.000 euro.</p> <p>È previsto un rimborso delle spese sostenute in relazione all'esercizio del mandato.</p>
Benefits	Nessuno

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nel corso del 2021 hanno ricoperto il ruolo di DIRS 4 manager.

Proporzioni compensi fissi e variabili	<p>La proporzione tra i compensi fissi e variabili di breve e lungo termine nell'ambito della remunerazione totale 2021 è calcolata considerando complessivamente i compensi fissi e i benefici non monetari, oltre ai compensi variabili di breve e lungo termine ed altri bonus di competenza 2021:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>37,62%</p> <p>Compensi Fissi</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>33,20%</p> <p>Incentivazione Variabile di Breve Termine (MBO)</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>29,17%</p> <p>Incentivazione Variabile di Lungo Termine (LTI)</p> </div> </div>
Remunerazione	<p>Le componenti della remunerazione degli altri DIRS nel 2021 sono state le seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> una componente fissa annua pari complessivamente a € 1.140.000 una componente variabile annuale legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali e individuali (Piano MBO) complessivamente pari nel 2021 a € 984.667 una componente variabile di lungo termine (Piano di Phantom Stock Grant 2020-2022) <p>Non sono previsti accordi circa trattamenti e indennità di fine rapporto. Il compenso per le cariche ricoperte in società controllate è riversato a Italmobiliare.</p>
Benefits	È previsto il riconoscimento di benefits non monetari (ad esempio l'autovettura aziendale in uso promiscuo) nonché gli altri benefits in linea con le prassi di mercato.
Impegni di non concorrenza	Nessuno

Variazione annuale dei compensi e della performance

In linea con il requisito normativo introdotto da Consob con la delibera 21623 del 10 dicembre 2020, alla luce dei livelli di remunerazione appena evidenziati, si riporta di seguito tabella di confronto della variazione annuale, tra gli anni 2017 e 2021, di:

- Risultati della società (espressi in termini di NAV per azione);
- Remunerazione totale, calcolata come somma della remunerazione fissa, variabile di breve e lungo termine, altri compensi e benefit, del Consigliere Delegato e Direttore Generale e del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Remunerazione annua lorda media, calcolata come somma della remunerazione fissa, variabile di breve e lungo termine, altri compensi e benefit, parametrata sui dipendenti a tempo pieno di Italmobiliare S.p.A. (headcount), ad esclusione del Consigliere Delegato e Direttore Generale.

VARIAZIONE ANNUALE DEI COMPENSI E DELLA PERFORMANCE

Consiglio di Amministrazione		2021 vs 2020	2020 vs 2019*	2019* vs 2018	2018 vs 2017	2021 vs 2017
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato e Direttore Generale	0,9%	-71,6%	308,5%	-5,0%	11,3%
Laura Zanetti	Presidente del Consiglio di Amministrazione	10,7%	-27,0%	80,2%	31,3%	91,3%
Risultati di Gruppo						
NAV per azione		13,1%	5,0%	22,4%	-3,8%	39,8%
Remunerazione media dei dipendenti						
Dipendenti della Capogruppo		-1,7%	-42,4%	99,5%	32,1%	49,2%

* I valori considerati per l'esercizio 2019 sono fortemente impattati dall'erogazione del piano LTI 2017-2019, come sotto esplicitato.

Per quanto riguarda i membri del Consiglio di Amministrazione nel corso del 2021 non sono state apportate variazioni alla politica di remunerazione. Per completezza di analisi osservando l'intero periodo 2017-2021 in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019, è stato deliberato l'aumento dei compensi spettanti ai membri stessi. In tale circostanza in particolare, è stato deliberato un aumento dei compensi previsti nel 2020 rispetto all'esercizio precedente, pari al 50% per l'emolumento previsto per la figura del Presidente del Consiglio, al 7% per la figura del Vicepresidente del Consiglio e al 11% per la figura del Consigliere, oltre all'eliminazione del Comitato Esecutivo e dunque del gettone previsto per le riunioni.

Circa i membri del Collegio Sindacale, non sono state apportate variazioni significative alla politica di remunerazione nel periodo di analisi.

Riguardo le variazioni più significative riscontrate nel corso del periodo in analisi, in aggiunta ai cambiamenti apportati ai compensi previsti per i membri del Consiglio di Amministrazione sopra descritti, sono opportune le seguenti considerazioni:

- Il valore corrisposto a fronte del piano LTI 2017-2019 è stato interamente considerato nell'esercizio 2019;
- In merito alla figura del Presidente del Consiglio di Amministrazione, nel 2019 è stato corrisposto un bonus una tantum, al fine di riconoscere l'impegno professionale di particolare rilievo ed il ruolo svolto dal Presidente nel corso del precedente mandato triennale. Il compenso fisso è stato altresì rivisto al fine di allinearne i valori ai benchmark di mercato. Si segnala inoltre che il Presidente del Consiglio di Amministrazione ricopre la carica dal 19 aprile 2017, mentre nei mesi precedenti a tale data ha ricoperto esclusivamente la carica di Consigliere.

Di seguito per completezza è rappresentata inoltre l'evoluzione del rapporto tra la remunerazione totale del Consigliere Delegato/Direttore Generale e la remunerazione annua lorda media del resto dei dipendenti della Capogruppo, calcolate come sopra definito:

2021	2020	2019	2018	2017
16	16	33	16	22

PARTE II – TABELLE DI DETTAGLIO

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 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	Partecipazione agli utili					
Laura Zanetti	Presidente Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	01.01 – 31.12 2021	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			340.000	9.000			3.707		352.707		
	(II) Compensi da controllate e collegate			30.000						30.000		
	Totale			370.000	9.000			3.707		382.707		
Livio Strazzera	Vice Presidente	01.01 – 31.12 2021	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			60.000						60.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Totale			60.000						60.000		
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato Direttore Generale Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	01.01 – 31.12 2021	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			1.040.000	9.000	1.200.000		82.566		2.331.566	1.500.000	
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Totale			1.040.000	9.000	1.200.000		82.566		2.331.566	1.500.000	
Vittorio Bertazzoni	Consigliere Comitato per la Remunerazione e le Nomine Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	01.01 – 31.12 2021	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			40.000	18.000					58.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Totale			40.000	18.000					58.000		
Giorgio Bonomi	Consigliere Comitato Controllo e Rischi	01.01 – 31.12 2021	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			40.000	18.000					58.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Totale			40.000	18.000					58.000		
Mirja Cartia d'Asero	Consigliere Comitato Controllo e Rischi Comitato Operazioni con Parti Correlate Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	01.01 – 31.12 2021	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			40.000	30.000					70.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Totale			40.000	30.000					70.000		

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 del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Valentina Casella	Consigliere Comitato per la Remunerazione e le Nomine	29.07 – 31.12 2021	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			17.096	3.000					20.096		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
			Totale	17.096	3.000					20.096		
Marco Cipelletti	Consigliere	27.01 – 31.12 2021	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			37.151						37.151		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
			Totale	37.151						37.151		
Elsa Fornero	Consigliere Comitato Operazioni con Parti Correlate Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	01.01 – 31.12 2021	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			40.000	12.000					52.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
			Totale	40.000	12.000					52.000		
Sebastiano Mazzoleni	Consigliere	01.01 – 31.12 2021	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			40.000						40.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
			Totale	40.000						40.000		
Luca Minoli	Consigliere	01.01 – 31.12 2021	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			40.000				2.456		42.456		
	(II) Compensi da controllate e collegate							35.024		35.024		
			Totale	40.000				37.480		77.480		
Chiara Palmieri	Consigliere Comitato per la Remunerazione e le Nomine Comitato Controllo e Rischi Comitato Operazioni con Parti Correlate	01.01 – 31.12 2021	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			40.000	30.000					70.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
			Totale	40.000	30.000					70.000		
Marinella Soldi	Consigliere Comitato per la Remunerazione e le Nomine	01.01 – 27.07 2021										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			22.795	6.000					28.795		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
			Totale	22.795	6.000					28.795		

NOTA Il Consigliere Antonio Salerno, che si è dimesso dalla carica il 21 gennaio 2021, ha rinunciato al proprio compenso.

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 del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Pierluigi De Biasi	Presidente del Collegio Sindacale	01.01 – 31.12 2021	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			75.000						75.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Totale			75.000						75.000		
Luciana Ravicini	Sindaco Effettivo Organismo di Vigilanza	01.01 – 31.12 2021	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			50.000	17.500*					67.500		
	(II) Compensi da controllate e collegate			30.000						30.000		
	Totale			80.000	17.500					97.500		
Gabriele Villa	Sindaco Effettivo	01.01 – 31.12 2021	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			50.000						50.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Totale			50.000						50.000		
Dirigenti con responsabilità strategiche (4)		01.01 – 31.12 2021										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			1.140.000	984.667		19.282			2.143.949	891.000	
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Totale			1.140.000	984.667		19.282			2.143.949	891.000	

* Compenso per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza

Si riportano di seguito i compensi, divisi per singolo incarico, per i casi in cui sia stato riportato in tabella il dato in forma aggregata.

COMPENSI FISSI

Laura Zanetti	Compenso Consigliere	40.000
	Compenso per la carica di Presidente	300.000
	Compenso Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	9.000
Livio Strazzerà	Compenso Consigliere	40.000
	Compenso per la carica di Vice Presidente	20.000
Carlo Pesenti	Compenso Consigliere	40.000
	Compenso Consigliere Delegato/DG	1.000.000
	Compenso Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	9.000

COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI

Vittorio Bertazzoni	Compenso Comitato per la Remunerazione e le Nomine	9.000
	Compenso Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	9.000
Mirja Cartia d'Asero	Compenso Comitato Controllo e Rischi	18.000
	Compenso Comitato Operazioni con Parti Correlate	3.000
	Compenso Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	9.000
Elsa Fornero	Compenso Comitato Operazioni con Parti Correlate	3.000
	Compenso Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	9.000
Chiara Palmieri	Compenso Comitato Controllo e Rischi	18.000
	Compenso Comitato Operazioni con Parti Correlate	3.000
	Compenso Comitato per la Remunerazione e le Nomine	9.000

Stock-option assegnate ai componenti il Consiglio di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal-al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato Direttore Generale	Piano di stock option per amministratori (delibera CdA 27.03.2002)	61.400	13,734	30.03.2014 29.03.2021	-	-	-	-	-	-	61.400	13,734	29,1	-	-	-
Totale			61.400									61.400					

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 strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato Direttore Generale	Piano di Phantom Stock Grant 2020-2022 (delibera del CdA del 12 maggio 2020)			293.198	4.500.000	01.01.2020 31.12.2022	12.05.2020	25,58				1.500.000
Dirigenti con responsabilità strategiche (4)		Piano di Phantom Stock Grant 2020-2022 (delibera del CdA del 12 maggio 2020)			174.159	2.673.000	01.01.2020 31.12.2022	12.05.2020	25,58				891.000

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	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato Direttore Generale	MBO Annuale	1.200.000						
Dirigenti con responsabilità strategiche (4)		MBO Annuale	984.667						

Partecipazioni detenute da Consiglieri di Amministrazione, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero delle azioni possedute al 31 dicembre 2020	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero delle azioni possedute al 31 dicembre 2021
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato Direttore Generale	ITALMOBILIARE	15.100 134.496	61.400	28.600	47.900 134.496 (i)
Giorgio Bonomi	Consigliere	ITALMOBILIARE	15.100 134.496			15.100 (ii) 134.496 (i)
Livio Strazzerà	Consigliere	ITALMOBILIARE	200	-	-	200
Laura Zanetti	Consigliere	ITALMOBILIARE	1.800	-	-	1.800
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		ITALMOBILIARE	5.635	3.865	-	9.500

(i) azioni di titolarità per la quota di 1/3 pro indiviso ciascuno degli eredi dell'ing. Giampiero Pesenti, tra i quali Carlo Pesenti e Giulia Pesenti, coniuge di Giorgio Bonomi

(ii) azioni di titolarità del coniuge Giulia Pesenti

INFORMAZIONI AI SENSI DELL'ARTICOLO 84-BIS DEL REGOLAMENTO CONSOB 11971/1999

Si riportano nella tabella in calce le informazioni richieste dall'art. 84 bis del Regolamento Emittenti, in relazione all'assegnazione del "Piano di Phantom Stock Grant 2020-2022" di Italmobiliare approvato dall'assemblea del 21 aprile 2020.

Il Piano prevede l'assegnazione di Diritti a ricevere Phantom Stock collegate al valore dell'azione ITALMOBILIARE alla fine del Periodo di Performance 2020-2022 purché sia raggiunto l'Obiettivo di Performance cui il piano è collegato.

Il Premio finale dipende da:

- numero di Phantom Stock maturate (sulla base della performance del Gruppo);
- valore dell'Azione, in base alla performance di borsa.

Complessivamente nel 2020 e nel 2021 sono stati assegnati 554.304 diritti a favore di 18 beneficiari. Nel 2021 sono stati assegnati 8.731 diritti a favore di 3 beneficiari.

Per i dettagli del Piano si rinvia al Documento informativo pubblicato sul sito www.italmobiliare.it nella sezione Governance/Archivio assemblee/2021.

COMPENSI DI NUOVA ASSEGNAZIONE IN BASE ALLA DECISIONE DELL'ORGANO COMPETENTE PER L'ATTUAZIONE DELLA DELIBERA DELL'ASSEMBLEA

QUADRO 1								
Strumenti finanziari diversi dalle stock option								
SEZIONE 2								
Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea								
Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero di strumenti finanziari assegnati da parte del CdA	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione Euro	Periodo di vesting
Carlo Pesenti	Amministratore Delegato della Società	21-apr-20	Phantom stock	293.198	12-mag-20	N.A.	25,5	1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022
Matteo Benusiglio	Amministratore di Società Controllata	21-apr-20	Phantom stock	9.382	12-mag-20	N.A.	25,5	1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022
Carlo Alberto Bruno	Amministratore di Società Controllata	21-apr-20	Phantom stock	28.147	12-mag-20	N.A.	25,5	1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022
Alarico Melissari	Amministratore di Società Controllata	21-apr-20	Phantom stock	21.697	12-mag-20	N.A.	25,5	1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022
Giuliano Palermo	Amministratore di Società Controllata	21-apr-20	Phantom stock	28.147	12-mag-20	N.A.	25,5	1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022
Alberto Riboni	Amministratore di Società Controllata	21-apr-20	Phantom stock	5.453	12-mag-20	N.A.	25,5	1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022
Leonardo Senni	Amministratore di Società Controllata	21-apr-20	Phantom stock	117.279	12-mag-20	N.A.	25,5	1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022
Mauro Torri	Amministratore di Società Controllata	21-apr-20	Phantom stock	7.037	12-mag-20	N.A.	25,5	1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022
Alice Ghezzi	Amministratore di Società Controllata	21-apr-20	Phantom stock	4.691	12-mag-20	N.A.	25,5	1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022
Roberto Pesenti	Amministratore di Società Controllata	21-apr-20	Phantom stock	5.382	16-dic-21	N.A.	27,25	1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022

Concept, progetto creativo, impaginazione a cura di MESSAGE S.p.A.

 **Message**



ITALMOBILIARE
INVESTMENT HOLDING

www.italmobiliare.it

