

Italmobiliare S.p.A.
Relazione sulla Remunerazione
ai sensi dell'articolo 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio
1998 n. 58 e 84-quater del Regolamento Emittenti

Premessa

La Relazione è stata approvata il 6 marzo 2018 dal Consiglio di Amministrazione di Italmobiliare su proposta del Comitato per la Remunerazione.

La Relazione si compone di due Sezioni:

1. La **Sezione I** illustra la Politica di Remunerazione di Italmobiliare 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 attuazione della Politica.
2. La **Sezione II** illustra i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 dalla Società e dalle società del Gruppo nonché dalle società collegate, agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai membri del Collegio Sindacale.

Il testo della Relazione è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito internet della Società e su quello di Borsa Italiana S.p.A. entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2017 e chiamata ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla Sezione I della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente: conformemente all'articolo 123-ter comma 6 del TUF.

Definizioni

Amministratori o Consiglieri	I membri del Consiglio di Amministrazione
Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi	L'amministratore esecutivo incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi in carica <i>pro tempore</i> presso Italmobiliare
Assemblea	L'assemblea ordinaria degli Azionisti
Azionisti	Gli azionisti di Italmobiliare
Codice di Autodisciplina	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2015 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, come di volta in volta modificato e integrato
Collegio Sindacale	Il collegio sindacale di Italmobiliare composto dai Sindaci in carica <i>pro tempore</i>
Comitati	I comitati costituiti da Italmobiliare alla data della Relazione ai sensi del Codice di Autodisciplina e del Regolamento adottato da Consob con delibera 17221 e, segnatamente: il Comitato Esecutivo, il Comitato per la Remunerazione, il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e il Comitato Rischi e Sostenibilità
Comitato Esecutivo	Il comitato esecutivo di Italmobiliare
Comitato per la Remunerazione	Il comitato per la remunerazione di Italmobiliare, istituito ai sensi dell'articolo 4 del Codice di Autodisciplina
Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	Il comitato per le operazioni con parti correlate di Italmobiliare
Comitato Rischi e Sostenibilità	Il comitato rischi e sostenibilità di Italmobiliare (denominazione modificata rispetto alla precedente "Comitato Rischi", con delibera del Consiglio di Amministrazione del 6 novembre 2017, in esito all'attribuzione di funzioni consultive e monitoraggio dell'applicazione della disciplina del c.d. <i>reporting non finanziario - Non Financial and Diversity Information</i> - ai sensi del D. Lgs. 254/2016).
Consigliere Delegato / Direttore Generale	Il consigliere delegato e direttore generale di Italmobiliare in carica <i>pro tempore</i> presso Italmobiliare
Consiglio di Amministrazione	Il consiglio di amministrazione di Italmobiliare
Dirigenti con Responsabilità Strategiche o DIRS	Dirigenti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società o singole aree di attività della stessa
Diretti Riporti al Consigliere Delegato / Direttore Generale	I soggetti di Italmobiliare che riportano gerarchicamente o funzionalmente al Consigliere Delegato/Direttore Generale
Direttore Amministrativo/Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari o Dirigente Preposto	Il direttore amministrativo/dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari in carica <i>pro tempore</i> presso Italmobiliare
Direttore Gestione Partecipazioni	Il direttore gestione partecipazioni in carica <i>pro tempore</i> presso Italmobiliare
Direzione Risorse Umane	La direzione risorse umane di Italmobiliare
Funzione di Internal Audit	La funzione di <i>internal audit</i> di Italmobiliare
Gruppo	Italmobiliare e le società dalla stessa controllate
Italmobiliare o la Società	Italmobiliare S.p.A.

LTI	La componente variabile di lungo termine della remunerazione (<i>Long Term Incentive</i>), legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali su base triennale ed all'andamento del titolo "Italmobiliare"
Manager Sviluppo e Investimenti	Il Manager Sviluppo e Investimenti in carica <i>pro tempore</i> presso Italmobiliare
MBO	La componente variabile di breve termine della remunerazione (<i>Management by Objectives</i>), legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali su base annuale
Piano LTI	Il piano LTI di Italmobiliare per il triennio 2017-2019 il cui regolamento è stato approvato dall'Assemblea del 19 aprile 2017
Politica o Politica di Remunerazione	La politica per la remunerazione degli Amministratori e dipendenti di Italmobiliare come di volta in volta sottoposta all'Assemblea degli Azionisti
RAL	La retribuzione annua lorda che costituisce la componente fissa della retribuzione complessiva di ciascun dipendente di Italmobiliare
Regolamento Emittenti	Il regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come di volta in volta modificato e integrato
Regolamento LTI	Il regolamento del Piano LTI di Italmobiliare approvato dal Consiglio di Amministrazione del 27 luglio 2017 con il parere favorevole ex art. 2389 cod. civ. del Collegio Sindacale, su proposta Comitato per la Remunerazione che, fra l'altro, ne individua i beneficiari e ne stabilisce le modalità di esecuzione in conformità alle Raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A.
Relazione o Relazione sulla Remunerazione	La presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'articolo 123-ter TUF dell'articolo 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina
Responsabile per la Funzione di Internal Audit	La responsabile per la funzione di <i>internal audit</i> in carica <i>pro tempore</i> presso Italmobiliare
Sezione I	La prima sezione della Relazione
Sezione II	La seconda sezione della Relazione
Sindaci	I membri del Collegio Sindacale
TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, come di volta in volta modificato e integrato

Quadro di sintesi – Componenti della remunerazione

Componente	Finalità e caratteristiche	Criteri e condizioni per l'attuazione	Valori
Remunerazione fissa	<p>È sufficiente a remunerare la prestazione dei beneficiari nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i>, anche in ottica di <i>retention</i>.</p> <p>È adeguatamente bilanciata rispetto alla componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività concretamente svolta.</p>	<p>È determinata in base al <i>pay-mix</i>, nonché al ruolo e alle responsabilità assegnate, con riferimento ai livelli adottati per posizioni equivalenti nel mercato e con eventuali adeguamenti annuali stabiliti per merito o per progressione di ruolo/responsabilità.</p>	<p>Amministratori: €36.000 lordi, cui si aggiungono €6.000 lordi per ciascuna partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo e €3.000 lordi per ciascuna partecipazione alle riunioni dei Comitati endoconsiliari.</p> <p>Presidente: €236.000 lordi (comprensivi del compenso fisso annuo di €36.000 lordi stabilito dall'Assemblea per la carica di Consigliere), oltre al rimborso di ogni onere, spesa, o costo eventualmente sostenuto in proprio e direttamente connesso all'esercizio del mandato.</p> <p>Vice Presidenti¹: €56.000 lordi (comprensivi del compenso fisso annuo di €36.000 lordi stabilito dall'Assemblea per la carica di Consigliere), oltre al rimborso di ogni onere, spesa, o costo eventualmente sostenuto in proprio e direttamente connesso all'esercizio del mandato.</p> <p>Consigliere Delegato / Direttore Generale: €1.036.000 lordi (comprensivi del compenso fisso annuo di €36.000 lordi stabilito dall'Assemblea per la carica di Consigliere).</p> <p>Direttore Amministrazione e Dirigente Preposto: fino al 30 giugno 2017, €162.500. A partire dal 1 luglio 2017, €85.500².</p> <p>Altri DIRS: in base al ruolo e alle responsabilità assegnate.</p>

¹ Il Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2017 aveva nominato due Vice Presidenti (dott. Livio Strazzera, dott.ssa Livia Pomodoro). A seguito delle dimissioni rassegnate dalla dott.ssa Livia Pomodoro in data 13 giugno 2017, la carica di Vice Presidente permane sin da quella data in capo solamente al dott. Livio Strazzera.

Componente	Finalità e caratteristiche	Criteri e condizioni per l'attuazione	Valori
Incentivazione variabile di breve termine (MBO – Management by Objectives)	È riservato ai Dirigenti che hanno conseguito gli obiettivi di <i>performance</i> annuali loro assegnati. È erogato annualmente nella forma di incentivo in denaro variabile, previa valutazione dei risultati effettivamente raggiunti sulla base degli obiettivi assegnati. Ha la finalità di consentire una valutazione oggettiva del <i>management</i> tramite i risultati conseguiti, nonché individuare azioni idonee a migliorarne le <i>performance</i> future, anche in ottica di <i>retention</i> .	È prevista l'attribuzione ai beneficiari di un incentivo annuale in denaro in misura variabile sulla base del <i>pay mix</i> riferibile a ciascun beneficiario, liquidabile subordinatamente al raggiungimento di obiettivi prefissati (livelli di <i>performance</i> attesi) e proporzionati ad una scala di livelli di prestazione. Non sono previste clausole di <i>claw back</i> . Obiettivi CD/AD: <i>Cash Flow</i> della gestione corrente (80%) <i>Governance</i> (20%) Direttore Amministrazione e Dirigente Preposto: <i>Cash Flow</i> della gestione corrente (30%) Obiettivi individuali focalizzati sull'adozione dei migliori standard di <i>governance</i> e di controllo. Altri DIRS: <i>Cash Flow</i> della gestione corrente (40%) Obiettivi individuali focalizzati sulla <i>performance</i> economico/finanziaria del Gruppo e l'implementazione di progetti strategici per la Società.	Consigliere Delegato / Direttore Generale: 1/3 della remunerazione totale considerando la componente fissa, di breve periodo (MBO) e di lungo periodo (LTI) su base annuale e a valore "target". Direttore Amministrazione e Dirigente Preposto: il 15% della remunerazione totale considerando la componente fissa, di breve periodo (MBO) e di lungo periodo (LTI) su base annuale e a valore "target". Altri DIRS: il 20% della remunerazione totale considerando la componente fissa, di breve periodo (MBO) e di lungo periodo (LTI) su base annuale e a valore "target".
Incentivazione variabile di lungo termine (LTI – Long Term Incentive)³	Ha le seguenti finalità: (i) legare la remunerazione complessiva e in particolare il sistema di incentivazione delle figure manageriali e persone chiave del Gruppo all'effettivo rendimento della Società e alla creazione di nuovo valore per il Gruppo, come anche auspicato nell'ambito del Codice di Autodisciplina; (ii) legare il trattamento complessivo dei beneficiari alla <i>performance</i> di lungo termine della Società ed alla "creazione di valore" per gli Azionisti; (iii) sviluppare ulteriormente politiche di <i>retention</i> volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo e (iv) premiare i risultati conseguiti da ciascun beneficiario, creando le condizioni per assicurare il maggior coinvolgimento del vertice aziendale sulle sorti della Società ed incrementando il senso di appartenenza dei beneficiari, incentivandone la permanenza in azienda.	È prevista l'attribuzione ai beneficiari di un incentivo in denaro – variabile sulla base del <i>pay mix</i> riferibile a ciascun beneficiario - subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> , proporzionato al ruolo ricoperto da ciascun beneficiario presso la Società o il Gruppo. Il Piano LTI ha <i>vesting period</i> triennale. Non sono previste clausole di <i>claw back</i> . Indicatore: NAV per azione Erogazione: in funzione del CAGR del triennio. L'ammontare dell'incentivo sarà aumentato o diminuito specularmente rispetto alla differenza tra il valore normale delle azioni alla data di ammissione e il valore normale delle azioni al termine del periodo di monitoraggio.	Consigliere Delegato / Direttore Generale: 1/3 della remunerazione totale considerando la componente fissa, di breve periodo (MBO) e di lungo periodo (LTI) su base annuale e a valore "target". Direttore Amministrazione e Dirigente Preposto: il 15% della remunerazione totale considerando la componente fissa, di breve periodo (MBO) e di lungo periodo (LTI) su base annuale e a valore "target". Altri DIRS: il 30% della remunerazione totale considerando la componente fissa, di breve periodo (MBO) e di lungo periodo (LTI) su base annuale e a valore "target". Il valore dell'incentivo da attribuire ai beneficiari sarà calcolato al termine del ciclo del Piano LTI con liquidazione nel mese di aprile 2020.
Benefit	In linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con le normative vigenti, sono stati 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.		

² Tale differenziazione è dovuta al fatto che sino al 30 giugno 2017 il ruolo in parola era ricoperto dal Dott. Guido Biancali a cui è subentrato, dal 1° luglio 2017, il Dott. Mauro Torri in quanto il Dott. Biancali ha rassegnato le proprie dimissioni per il raggiungimento dell'età pensionabile.

³ Per informazioni di dettaglio in merito al Piano LTI si rinvia al Documento Informativo approvato dal Consiglio di Amministrazione il 2 marzo 2017 e pubblicato su sito internet di Italmobiliare nella sezione "Governance/Archivio Assemblee/2017".

Struttura del *pay mix* ⁴

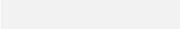
Le politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione mirano a garantire una correlazione tra remunerazioni a lungo termine, *performance* aziendali e creazione di valore per gli Azionisti, anche mediante piani di incentivazione di lungo termine per il *management* della Società.

Il *pay mix* dei beneficiari del Piano LTI riferibile all'ipotesi in cui gli obiettivi di *performance* siano realizzati al 100% e, conseguentemente, la percentuale di liquidazione dell'incentivo monetario corrisponda a 300 punti (*target*), sarà determinato entro i seguenti livelli minimi e massimi di proporzioni secondo le combinazioni che saranno determinate dagli organi della Società e comunicate ai beneficiari.

Componenti			
	RAL	MBO	LTI
Min.	1/3	15%	15%
Max.	70%	1/3	1/3

Di seguito indichiamo il *pay mix* rispettivamente del Presidente, Vice Presidente, Consigliere Delegato e Direttore Generale, Direttore Amministrazione e Dirigente Preposto e degli Altri DIRS il cui *pay mix* è omogeneo.

<i>Pay mix Target</i>				<i>Pay mix per risultati massimi</i>			
Presidente	100%			Presidente	100%		
Vice Presidente	100%			Vice Presidente	100%		
Consigliere Delegato / Direttore Generale	1/3	1/3	1/3	Consigliere Delegato / Direttore Generale	24%	38%	38%
Direttore Amministrazione e Dirigente Preposto	70%		15%	Direttore Amministrazione e Dirigente Preposto	60%		20%
Altri DIRS	50%	20%	30%	Altri DIRS	38%	24%	38%

	Retribuzione fissa
	MBO
	LTI

⁴ Per informazioni di dettaglio si rinvia al Documento Informativo approvato dal Consiglio di Amministrazione il 2 marzo 2017 e pubblicato su sito internet di Italmobiliare nella sezione "Governance/Archivio Assemblee/2017".

SEZIONE I

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2017

1. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

1.1 Organi e soggetti coinvolti

La predisposizione e l'approvazione della Politica coinvolge una pluralità di soggetti, in conformità con le previsioni normative e statutarie e con il modello di *governance* della Società. In particolare, sono coinvolti il Comitato per la Remunerazione, supportato dalla Direzione Risorse Umane di Italmobiliare, dal Consiglio di Amministrazione, dall'Assemblea degli Azionisti e dal Collegio Sindacale.

I responsabili della corretta attuazione della Politica sono il Comitato per la Remunerazione, il Consigliere Delegato/Direttore Generale e il Consiglio di Amministrazione.

1.1.1 Comitato per la Remunerazione

1.1.1.1 Nomina, composizione e attribuzioni

Il Comitato per la Remunerazione è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione per la prima volta il 29 marzo 2000. È composto, in linea con i principi dettati dal Codice di Autodisciplina, da Amministratori indipendenti.

I membri del Comitato per la Remunerazione sono nominati dal Consiglio di Amministrazione, il quale verifica, al momento della nomina, che almeno un componente del Comitato per la Remunerazione possieda un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive. Attualmente, tutti i componenti del Comitato per la Remunerazione sono in possesso di un'adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria, richiesta dal Codice di Autodisciplina per almeno uno di essi.

Alla data di approvazione di questa Relazione, il Comitato per la Remunerazione è così composto:

Componente	Qualifica
Massimo Tononi	Presidente - Amministratore Indipendente ai sensi del Codice di Autodisciplina – Non esecutivo
Chiara Palmieri	Amministratore Indipendente ai sensi del Codice di Autodisciplina Non esecutivo
Vittorio Bertazzoni	Amministratore Indipendente ai sensi del Codice di Autodisciplina Non esecutivo

Il Comitato per la Remunerazione svolge funzioni consultive e propositive in materia di remunerazione e, in particolare:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dal Consigliere Delegato/Direttore Generale;
- formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di remunerazione;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche;
- può proporre al Consiglio di Amministrazione obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato per la Remunerazione è supportato dalla Direzione Risorse Umane nella fase di elaborazione di proposte in materia di remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione può avvalersi di consulenti esterni nei limiti di eventuali *budget* approvati dal Consiglio di Amministrazione o dal Consigliere Delegato/Direttore Generale, previa verifica che tali consulenti non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate proposte relative alla propria remunerazione.

La Società mira a creare e mantenere una stretta correlazione tra la remunerazione e i risultati, con una prudente gestione dei rischi a garanzia di sostenibilità della Politica adottata.

A tale proposito, il Comitato per la Remunerazione valuta periodicamente i criteri adottati, vigilando sulla loro applicazione, sulla base delle informazioni fornite dal Presidente e dalle funzioni aziendali coinvolte. Formula, inoltre, al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni in materia.

Ciclo di attività del Comitato per la Remunerazione

Le attività del Comitato per la Remunerazione si svolgono secondo le seguenti fasi:

- definizione delle proposte di Politica e delle proposte relative agli obiettivi di *performance* connessi ai piani di incentivazione di breve e lungo termine;
- proposte riguardanti l'attuazione dei piani di incentivazione variabile in essere, di breve e di lungo termine, previa verifica dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi di *performance* previsti nei medesimi piani;
- predisposizione della Relazione sulla Remunerazione da sottoporre, con cadenza annuale, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione, all'Assemblea degli Azionisti;
- verifica dell'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della Politica adottata nell'esercizio precedente, in relazione ai risultati raggiunti e ai *benchmark* retributivi forniti da consulenti specializzati.

Attività svolte nel 2017

Nel 2017 il Comitato per la Remunerazione si è riunito 6 volte. La partecipazione dei suoi componenti è risultata pari al 94%. Nelle riunioni tenutesi nel 2017, il Comitato per la Remunerazione ha incentrato le attività su: esame politiche di incentivazione del personale, valutazione MBO 2016 e definizione MBO 2017, esame della Relazione sulla Remunerazione 2016, esame della Politica di Remunerazione da sottoporre al voto consultivo dell'Assemblea, nomina del Presidente del Comitato in esito al rinnovo delle cariche sociali (triennio 2017-19) avvenuto con delibera dell'Assemblea del 19 Aprile 2017, esame e proposta per il compenso del Presidente e Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione, esame e proposta del perimetro applicativo e degli obiettivi di *performance* degli elementi variabili della retribuzione (LTI 2017-19) del Consigliere Delegato/Direttore Generale e dei *manager* della Società.

1.1.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- definisce e approva in via esclusiva la Politica, sulla base della proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione;
- determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o eventualmente del Responsabile per la Funzione di *Internal Audit*, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato per la Remunerazione, ove espressamente previsto entro l'importo complessivo eventualmente stabilito dall'Assemblea degli Azionisti;
- delibera, in coerenza con la Politica, eventuali piani di incentivazione, tra cui quelli basati su strumenti finanziari da proporre per l'approvazione all'Assemblea;
- può eccezionalmente definire premi speciali, a fronte di circostanze rilevanti, specifiche ed impreviste, per remunerare gli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche qualora il complesso degli altri elementi

della retribuzione fosse considerato oggettivamente inadeguato ai risultati conseguiti, ovvero in relazione a specifiche attività e/o operazioni avente carattere di straordinarietà sotto il profilo del rilievo strategico e dell'impatto sui risultati della Società e/o del Gruppo.

1.1.3 Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina i compensi dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Comitato Esecutivo, all'atto di nomina e per tutta la durata del mandato;
- determina la remunerazione degli Amministratori per la partecipazione ai Comitati;
- può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche;
- delibera sui piani di compensi, su proposta del Consiglio di Amministrazione;
- in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio, delibera in senso favorevole o contrario (voto non vincolante) sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'articolo 123-ter comma 6 del TUF.

1.1.4 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 i sensi dell'articolo 2389 cod. civ., verificandone la coerenza con la Politica sulla Remunerazione della Società. Il Collegio Sindacale partecipa regolarmente alle riunioni del Comitato per la Remunerazione.

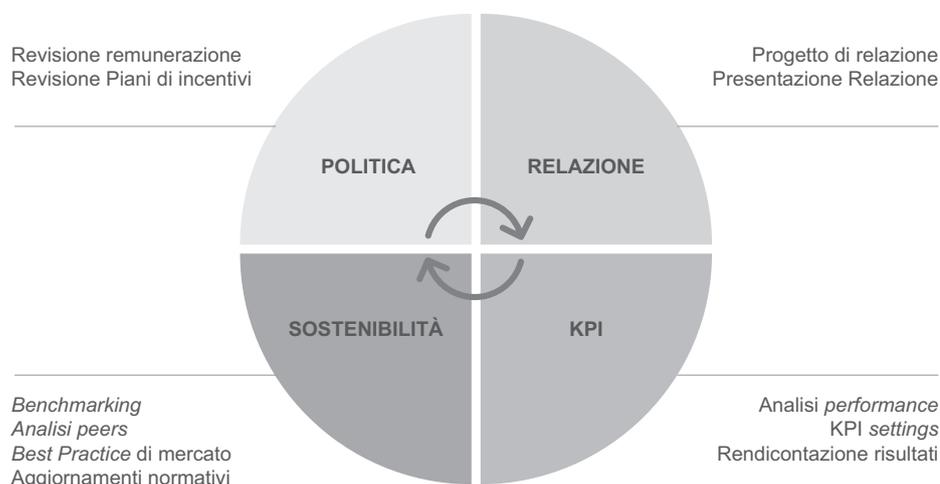
1.2 Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2018

Il Comitato per la Remunerazione, nella riunione del 14 febbraio 2018 e in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, ha definito la struttura e i contenuti della Politica sulla Remunerazione ai fini della predisposizione della Relazione.

La Politica sulla Remunerazione di Italmobiliare per il 2018 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nella riunione del 6 marzo 2018, contestualmente all'approvazione della Relazione. La presente Politica non si discosta da quella approvata dalla Società nel 2017 predisposta con il contributo dell'*advisor* indipendente Spencer Stuart.

L'attuazione delle politiche retributive definite in coerenza con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, avviene da parte degli organi a ciò delegati, con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

FIGURA 2 – ATTIVITÀ DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE PER AREE TEMATICHE



2. PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

2.1 Finalità

Nella definizione della Politica la Società persegue le seguenti finalità: (i) attrarre, trattenere e motivare un *management* dotato di elevate qualità professionali e (ii) allineare gli interessi del *management* e degli Azionisti, promuovendo la creazione di valore nel medio-lungo periodo e stabilendo un rapporto diretto tra retribuzione e *performance*.

I principi cui Italmobiliare si ispira sono:

- I. la *compliance* rispetto alla normativa primaria ed al Codice di Autodisciplina;
- II. una *governance* di definizione e applicazione della Politica coerente con le *best practice* di mercato;
- III. una stretta correlazione tra la remunerazione e i risultati;
- IV. una prudente gestione dei rischi a garanzia della sostenibilità della Politica.

2.2 Termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*) ed eventuali sistemi di pagamento differito

I termini di maturazione dei diritti devono riflettere la finalità di mantenere una correlazione tra remunerazione del *management*, *performance* aziendali e creazione di valore per gli Azionisti. Per tale ragione, i sistemi di pagamento sono differiti al termine del 3 anno.

Tale sistema differisce il momento dell'effettivo pagamento così consentendo un adeguato termine per la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* e l'adozione di misure correttive, ove necessario.

2.3 Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione

Non applicabile.

2.4 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

La Società non ha definito con gli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche e con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche specifici accordi finalizzati a disciplinare in via preliminare le conseguenze economiche derivanti da un'eventuale risoluzione anticipata del rapporto da parte della Società stessa o del singolo.

Per le altre figure, in caso di interruzione del rapporto con la Società per ragioni diverse dalla giusta causa, la Società intende ricercare soluzioni extragiudiziali su basi equitative, entro i limiti previsti dalla giurisprudenza nonché dai *benchmark* e dalle buone prassi esistenti per figure analoghe, fermo restando quanto eventualmente previsto da norme e contratti in vigore, e in particolare dal CCNL Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Non si prevede la corresponsione di compensi straordinari agli Amministratori non investiti di particolari cariche legati al termine del mandato.

Restano fermi eventuali accordi relativi all'attribuzione di incentivi di breve e lungo termine in caso di cessazione del rapporto di lavoro o della carica nel corso del periodo di incentivazione stesso.

2.5 Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Sono 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. In coerenza con le prassi abitualmente in essere per simili posizioni, per il Presidente e il Consigliere Delegato/Direttore Generale possono essere previste specifiche polizze malattia ed infortuni.

2.6 Amministratori indipendenti, attività di partecipazione a Comitati e svolgimento di particolari incarichi

La Società non persegue politiche specifiche per gli Amministratori indipendenti.

Gli Amministratori facenti parte anche del Comitato Esecutivo percepiscono un compenso aggiuntivo in misura fissa per ciascuna partecipazione alle riunioni del Comitato stesso.

Gli Amministratori che sono membri dei vari Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione percepiscono un compenso in misura fissa per ciascuna partecipazione alle riunioni del Comitato di cui sono componenti.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e nei limiti del compenso complessivo eventualmente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389 comma 3 del Codice Civile ove espressamente previsto, delibera il compenso da attribuire al Presidente e all'Amministratore Delegato o Amministratori con particolari incarichi.

Tuttavia, la politica di remunerazione per questi soggetti non si differenzia rispetto alla Politica.

Il Consiglio di Amministrazione potrà inoltre eccezionalmente definire premi speciali, a fronte di circostanze rilevanti, specifiche ed impreviste, per remunerare gli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche qualora il complesso degli altri elementi della retribuzione fosse considerato oggettivamente inadeguato ai risultati conseguiti, ovvero in relazione a specifiche attività e/o operazioni avente carattere di straordinarietà sotto il profilo del rilievo strategico e dell'impatto sui risultati della Società e/o del Gruppo.

2.7 Benefici non monetari

È previsto il riconoscimento di *benefit* non monetari (ad esempio, l'autovettura aziendale in uso promiscuo), nonché gli altri *benefit* in linea con le prassi di mercato. In coerenza con le prassi abitualmente in essere per simili posizioni, per il Presidente e il Consigliere Delegato/Direttore Generale possono essere previsti gli ulteriori *benefit* funzionali all'espletamento della carica deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

2.8 Utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento nella definizione della Politica di Remunerazione

La Politica non è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento.

3. LINEE GUIDA DI POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2017

A seguito dei cambiamenti che hanno interessato il Gruppo e la Società già nel corso del precedente esercizio 2016, si è manifestata la necessità di rafforzare la correlazione tra remunerazioni a lungo termine dei dirigenti apicali e *performance* aziendali/creazione di valore per gli Azionisti. Per tali ragioni:

- il Consiglio di Amministrazione aveva deliberato di non procedere più ad alcuna assegnazione a valere sul "*Piano di stock option per dirigenti 2001*" e sul "*Piano di stock option per Amministratori 2002*" che, pertanto, sono da ritenersi chiusi, salvo che per i termini previsti a favore di ciascun beneficiario per l'esercizio delle opzioni già assegnate (nel corso del 2017, il dott. Enrico Eugenio Benaglio, e il dott. Guido Biancali hanno esercitato i diritti maturati in virtù dei predetti piani, con la precisazione che il dott. Biancali ha cessato il rapporto di lavoro con la Società nel corso del 2017);
- il Consiglio di Amministrazione del 2 marzo 2017 ha deliberato di non attivare il terzo ciclo del "Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legata all'apprezzamento del titolo "Italmobiliare", per Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche 2011" e del "Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legata all'apprezzamento del titolo "Italmobiliare", per Dirigenti 2011", i quali avevano una durata fissata in 3 cicli triennali nel periodo dal 2011 al 2019; nella stessa seduta, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre esaminato, su proposta del Comitato per la Remunerazione con il parere favorevole del Collegio Sindacale, i risultati ottenuti e constatato i livelli di *performance* raggiunti dai beneficiari dell'MBO 2016 (per quanto necessario alla determinazione del loro punteggio e relativa valorizzazione economica) nonché fissato gli obiettivi dell'MBO 2017;
- l'Assemblea del 19 aprile 2017 ha approvato l'adozione del Piano LTI, demandando al Consiglio di Amministrazione l'individuazione dei beneficiari, l'individuazione degli obiettivi di *performance* e la verifica del raggiungimento degli stessi; il Consiglio di Amministrazione del 27 luglio 2017 ha approvato il Regolamento LTI, con il voto favorevole del Presidente del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale ex art. 2389 del codice civile, individuando i beneficiari del Piano, i relativi obiettivi di *performance* e modalità di verifica;

Tali interventi non hanno determinato un cambiamento sostanziale della Politica rispetto all'esercizio finanziario 2016.

In questo contesto, la retribuzione complessiva è costituita dalle seguenti componenti:

- RAL;
- MBO;
- LTI.

Il peso relativo a ciascuna delle componenti della retribuzione complessiva è il seguente:

- il peso della componente fissa su base annuale è compreso in un range che può variare da circa 33% a circa 70% della remunerazione totale;
- il peso del MBO a livello *target* è compreso in un range che può variare da circa 15% a circa 33% della remunerazione totale;
- il peso del LTI a livello *target* è compreso in un range che può variare da circa 15% a circa 33% della remunerazione totale.

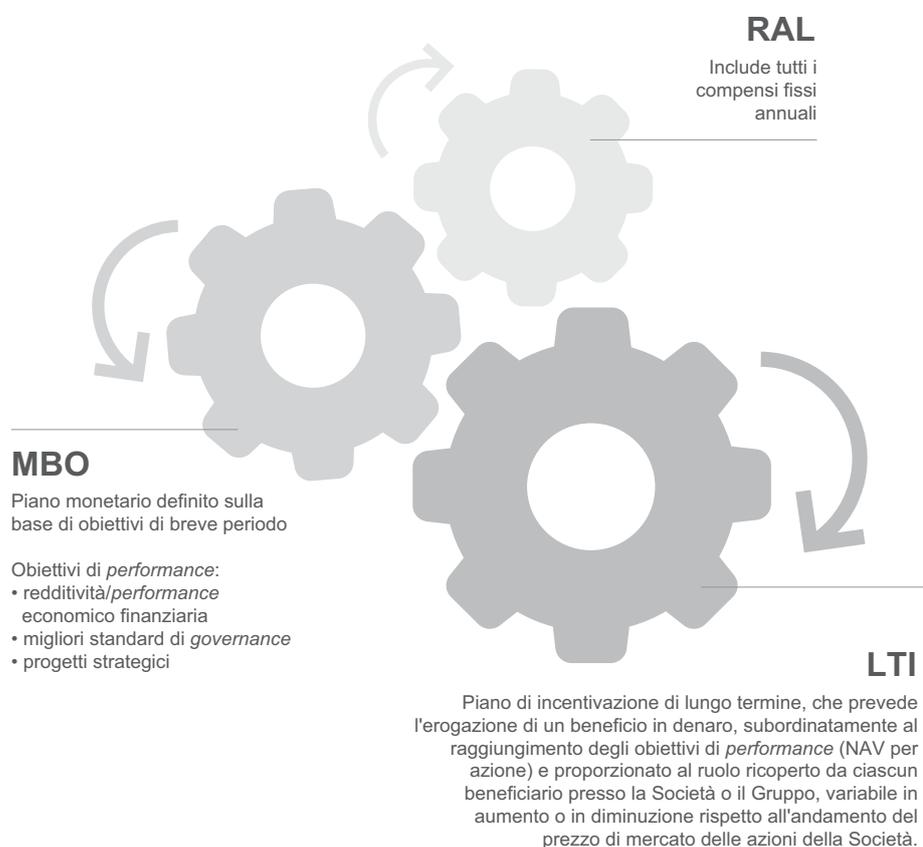
I suddetti pesi possono superare le soglie massime sopra evidenziate nel caso in cui si dovessero fissare e raggiungere specifici obiettivi "eccezionali". Il Consiglio di Amministrazione o il Consigliere Delegato/Direttore Generale hanno stabilito gli obiettivi di *performance* nonché gli indici di valutazione.

Gli obiettivi di *performance*, con riferimento a componenti variabili di lungo termine della remunerazione, sono predeterminati, misurabili e sono collegati alla creazione di valore per la Società e per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Si tratta, a titolo esemplificativo, di obiettivi inerenti la redditività e la *performance* economico-finanziaria della Società e/o del Gruppo, l'adozione dei migliori *standard* di *governance*, lo sviluppo sostenibile e l'implementazione di progetti strategici per la Società. A ciascun obiettivo è assegnato un punteggio che corrisponde a sua volta al valore dell'incentivo da liquidare.

I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* si basano sui risultati economici, patrimoniali e di redditività conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo. Essi costituiscono indicatori della capacità dell'azienda di produrre valore e di gestire il rischio connesso al proprio business.

Gli strumenti di remunerazione previsti sono riassunti nel seguente schema:

FIGURA 3 – REWARD POLICY



3.1 Gli MBO

3.1.1 Finalità dell'MBO

Le finalità dell'MBO sono:

- Sostenere l'azione del *management* nel breve periodo, in coerenza con gli obiettivi fissati anche in ottica di *retention*;
- Consentire una valutazione oggettiva del *management* tramite i risultati conseguiti;
- Individuare azioni idonee a migliorare le *performance* future del *management*;

3.1.2 Oggetto dell'MBO

L'MBO prevede l'attribuzione ai beneficiari di un incentivo in denaro, proporzionato alle responsabilità attribuite a ciascun beneficiario presso la Società, ed è erogabile subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance* predeterminati.

3.1.3 Durata dell'MBO

Gli obiettivi MBO sono assegnati su base annuale e il periodo di monitoraggio delle *performance* coincide con la durata dell'esercizio.

3.2 Il Piano LTI

3.2.1 Finalità del Piano LTI

Le finalità del Piano LTI sono:

- legare la remunerazione complessiva e in particolare il sistema di incentivazione delle figure manageriali e persone chiave del Gruppo, all'effettivo rendimento della Società e alla creazione di nuovo valore per il Gruppo come anche auspicato nell'ambito del Codice di Autodisciplina delle società quotate;
- legare il trattamento complessivo dei beneficiari alla *performance* di lungo termine della Società ed alla creazione di valore per gli Azionisti;
- sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo;
- premiare i risultati conseguiti da ciascun beneficiario, creando le condizioni per assicurare il maggior coinvolgimento del vertice aziendale sulle sorti della Società ed incrementando il senso di appartenenza dei beneficiari, incentivandone la permanenza in azienda.

3.2.2 Oggetto del Piano LTI

Il Piano LTI prevede l'attribuzione ai beneficiari di un incentivo in denaro, subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* della Società, misurata in termini di NAV per azione e proporzionato al ruolo ricoperto da ciascun beneficiario presso la Società o il Gruppo. L'incentivo varia in aumento o in diminuzione specularmente rispetto alla differenza tra il valore normale delle azioni alla data di ammissione al Piano LTI e il valore normale delle azioni al termine del periodo di monitoraggio della *performance*. È inoltre previsto un ammontare massimo per l'incentivo.

3.2.3 Durata del Piano LTI

Il Piano LTI si articola su un orizzonte temporale di 3 anni (2017-2019), nel corso dei quali sono verificati gli obiettivi di *performance* determinati dal Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione e subordinatamente alla previa determinazione dei relativi obiettivi di *performance*, può varare ulteriori cicli di piano nei successivi esercizi ⁵.

3.3 Compensi degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

3.3.1 Presidente

3.3.1.1 Remunerazione per la carica

La remunerazione annuale del Presidente del Consiglio di Amministrazione è pari a €200.000 lordi, in aggiunta al compenso ordinario di €36.000 lordi per la carica di Consigliere, per il triennio 2017-2019. È previsto un rimborso di ogni onere, spesa o costo eventualmente sostenuto in proprio e direttamente connesso all'esercizio del mandato.

Il 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.

3.3.1.2 Benefit

Nessuno

3.3.2 Vice Presidente

3.3.2.1 Remunerazione per la carica

La remunerazione annuale del Vice Presidente è pari a €20.000 lordi, in aggiunta al compenso ordinario di €36.000 lordi per la carica di Consigliere, per il triennio 2017-2019. È previsto un rimborso di ogni onere, spesa, o costo eventualmente sostenuto in proprio e direttamente connesso all'esercizio del mandato.

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.

3.3.2.2 Benefit

Nessuno

⁵ Per ogni ulteriore informazione relativa al Piano LTI, si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'articolo 84-bis Regolamento Emittenti, pubblicato sul sito internet www.italmobiliare.it, nella sezione "Governance/Archivio Assemblee/2017".

3.3.3 Amministratori

3.3.3.1 Remunerazione fissa

L'Assemblea ordinaria del 19 aprile 2017 ha deliberato di attribuire ai componenti del Consiglio di Amministrazione, sino a nuova deliberazione di modifica, un compenso annuo pari a €36.000.

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.

La remunerazione degli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche viene definita, direttamente all'atto della nomina ovvero in una riunione utile successiva, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

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.

3.3.3.2 Benefit

Nessuno

3.3.3.3 Compenso per la partecipazione ai Comitati

I Consiglieri facenti parte anche del Comitato esecutivo percepiscono un compenso aggiuntivo in misura fissa pari a €6.000 per ciascuna partecipazione alle riunioni del Comitato stesso.

I Consiglieri che sono membri dei vari Comitati costituiti all'interno dello stesso Consiglio di Amministrazione percepiscono inoltre un compenso in misura fissa pari a €3.000 per ciascuna partecipazione alle riunioni del Comitato di cui sono eventualmente componenti.

3.3.4 Consigliere Delegato/Direttore Generale

3.3.4.1 Remunerazione fissa

La remunerazione del Consigliere Delegato/Direttore Generale è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2017, su proposta del Comitato per la Remunerazione e con parere motivato del Collegio Sindacale. Il Comitato per la Remunerazione ha esaminato il tema nella seduta del 1 marzo 2017.

A seguito delle analisi sopra esposte, il Comitato per la Remunerazione ha ritenuto di proporre al Consiglio di Amministrazione una remunerazione fissa del Consigliere Delegato/Direttore Generale pari a €1.000.000 lordi annui. 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.

Il compenso previsto per il ruolo di Presidente della controllata Clessidra Sgr, pari a €100.000 lordi annui, è interamente riversato alla controllante Italmobiliare.

3.3.4.2 Incentivazione variabile di breve termine

Il Consigliere Delegato/Direttore Generale beneficia di un compenso variabile (MBO 2017) parametrato sulle *performance* aziendali e su obiettivi individuali secondo le seguenti specifiche: un ammontare pari ad 1/3 della remunerazione totale, considerando la componente fissa, di breve periodo (MBO) e di lungo periodo (LTI) su base annuale e a valore "target".

Per quanto riguarda gli obiettivi MBO 2017 assegnati al Consigliere Delegato/Direttore Generale, l'80% dell'incentivazione è stato legato a un obiettivo focalizzato sulla *performance* economica della Società (Cash Flow della gestione corrente) con livello di *performance target* allineato al valore di *budget*. Il restante 20% a obiettivi di *governance*, la cui valutazione è rimessa al Consiglio di Amministrazione, su parere motivato degli organi di controllo.

3.3.4.3 Incentivazione variabile di lungo termine

Il Consigliere Delegato/Direttore Generale è beneficiario del Piano LTI il cui ammontare è pari ad 1/3 della remunerazione totale, considerando la componente fissa, di breve periodo (MBO) e di lungo periodo (LTI) su base annuale e a valore "target".

3.3.4.4 Trattamenti e indennità di fine rapporto

Nessuno

3.3.4.5 *Benefit*

È previsto il riconoscimento di *benefit* non monetari nonché gli altri *benefit* in linea con le prassi di mercato. In coerenza con le prassi attualmente in essere per simili posizioni, il Consigliere Delegato/Direttore Generale può beneficiare di ulteriori *benefit* funzionali all'espletamento della carica su delibera del Consiglio di Amministrazione.

3.3.4.6 Impegni di non concorrenza

Nessuno

3.3.5 DIRS

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha individuato come Dirigenti con responsabilità strategiche il Direttore Amministrativo/Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari, il Direttore Gestione Partecipazioni e il Manager Sviluppo e Investimenti.

La remunerazione dei DIRS viene definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

3.3.5.1 Direttore Amministrativo / Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari

3.3.5.1.1 Remunerazione fissa

Nella riunione del 19 aprile 2017, il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato quale Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari il dott. Guido Biancali, confermando la retribuzione fissa pari a €30.000 lordi annui. Successivamente alla nomina, il dott. Guido Biancali ha rassegnato le proprie dimissioni per il raggiungimento dell'età pensionabile e, nella riunione del 21 giugno 2017, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il dott. Mauro Torri quale Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari a far data dall'1 luglio 2017, annoverando tale carica tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Consiglio di Amministrazione ha quindi stabilito il compenso complessivo attribuito al Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari, costituito da un compenso fisso pari a €170.000 annui lordi e un importo di €60.000 annui lordi per la carica di Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari.

3.3.5.1.2 Incentivazione variabile di breve termine

Il Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari beneficia di un compenso variabile (MBO 2017) parametrato sulle *performance* aziendali e su obiettivi individuali pari al 15% della remunerazione totale, considerando la componente fissa, di breve periodo (MBO) e di lungo periodo (LTI) su base annuale e a valore "target".

3.3.5.1.3 Incentivazione variabile di lungo termine

Il Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari beneficia dell'LTI secondo le seguenti specifiche: un ammontare pari al 15% della remunerazione totale, considerando la componente fissa, di breve periodo (MBO) e di lungo periodo (LTI) su base annuale e a valore "target".

L'MBO 2017 del Dirigente Preposto è stato determinato per il 30% dal *Cash Flow* della gestione corrente con livello di *performance target* allineato al valore di budget e, per il 70%, da obiettivi individuali inerenti l'adozione dei migliori *standard* di *governance*, di controllo e di presidio degli adempimenti regolatori e di legge.

3.3.5.1.4 Trattamenti e indennità di fine rapporto

Nessuno

3.3.5.1.5 Benefit

È previsto il riconoscimento di *benefit* non monetari (ad esempio l'autovettura aziendale in uso promiscuo) nonché gli altri *benefit* in linea con le prassi di mercato.

3.3.5.1.6 Impegni di non concorrenza

Nessuno

3.3.5.2 Altri DIRS

3.3.5.2.1 Remunerazione

Le componenti della remunerazione degli altri DIRS sono le seguenti:

- una componente fissa annua;
- una componente variabile annuale legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali (MBO) pari al 20% della remunerazione totale, considerando la componente fissa, di breve periodo (MBO) e di lungo periodo (LTI) su base annuale e a valore "target". L'MBO 2017 è stato determinato per il 40% dal *Cash Flow* della gestione corrente con livello di *performance target* allineato al valore di *budget* e, per il 60%, da obiettivi individuali inerenti la redditività e la *performance* economico-finanziaria della Società e/o del Gruppo e l'implementazione di progetti strategici per la Società;
- una componente variabile di lungo termine (LTI) di natura monetaria e legata all'andamento del titolo "Italmobiliare", pari al 30% della

remunerazione totale, considerando la componente fissa, di breve periodo (MBO) e di lungo periodo (LTI) su base annuale e a valore "target".

In relazione alla natura del rapporto non sono previsti accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato.

3.3.5.2.2 Benefit

È previsto il riconoscimento di *benefit* non monetari (ad esempio l'autovettura aziendale in uso promiscuo) nonché gli altri *benefit* in linea con le prassi di mercato

3.3.5.2.3 Impegni di non concorrenza Nessuno

3.3.6 Responsabile per la Funzione di Internal Audit

3.3.6.1 Remunerazione

La remunerazione della Responsabile per la Funzione di *Internal Audit* è definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione sentito il parere dell'Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi e del Comitato Rischi e Sostenibilità nonché sentito il Collegio Sindacale.

Le componenti della remunerazione della Responsabile per la Funzione di *Internal Audit* sono le seguenti:

- una componente fissa annua;
- una componente variabile annuale legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali (MBO);
- una componente variabile di lungo termine (LTI) di natura monetaria e legata all'andamento del titolo "Italmobiliare"

L'assegnazione di obiettivi prevalentemente non di *business* bensì legati alla piena ed efficace implementazione delle attività proprie della funzione sono finalizzati a garantire a tale figura, anche sotto il profilo della definizione della remunerazione, le migliori condizioni per il corretto espletamento delle proprie attribuzioni.

La Responsabile per la Funzione di *Internal Audit* è beneficiaria del Piano LTI, fermo restando che la componente LTI è pari al solo 15% della remunerazione totale.

In relazione alla natura della carica non sono previsti accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato.

3.3.6.2 Benefit

È previsto il riconoscimento di *benefit* non monetari (ad esempio l'autovettura aziendale in uso promiscuo) nonché gli altri *benefit* in linea con le prassi di mercato

3.3.6.3 Impegni di non concorrenza Nessuno

3.3.7 Diretti Riporti al Consigliere Delegato/Direttore Generale

3.3.8.1 Remunerazione

La remunerazione dei Diretti Riporti al Consigliere Delegato/Direttore Generale viene da questi definita con il supporto della Direzione Risorse Umane

Le componenti della remunerazione dei Diretti Riporti del Consigliere Delegato/Direttore Generale sono le seguenti:

- una componente fissa annua;
- una componente variabile annuale legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali (MBO);
- una componente variabile di lungo termine (LTI) di natura monetaria e legata all'andamento del titolo "Italmobiliare".

In relazione alla natura del rapporto non sono previsti accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato.

3.3.8.2 Benefit

È previsto il riconoscimento di benefit non monetari (ad esempio l'autovettura aziendale in uso promiscuo) nonché gli altri benefit in linea con le prassi di mercato

3.3.8.3 Impegni di non concorrenza Nessuno

SEZIONE II

COMPENSI E ALTRE INFORMAZIONI

COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2017

Si fornisce di seguito una descrizione dei compensi corrisposti nell'esercizio 2017 a favore del Presidente, del Vice Presidente, degli Amministratori non esecutivi, del Consigliere Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Sono considerati gli interventi attuati a partire dalla nomina del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2017 sino al 31 dicembre 2017. Per il solo Amministratore prof.ssa Elsa Maria Olga Fornero, il periodo di riferimento decorre dal 27 luglio 2017, ossia dalla data della sua nomina per cooptazione in sostituzione della dott.ssa Livia Pomodoro. Conseguentemente, per la dott.ssa Livia Pomodoro, il periodo di riferimento decorre dalla nomina (19 aprile 2017) alla data di efficacia delle dimissioni dalla stessa rassegnate (27 luglio 2017).

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e a gli 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					
Giampiero Pesenti	Presidente Comitato Esecutivo	01.01 – 19.04 2017	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				128.667		441.974		151.996		722.637		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	128.667		441.974		151.996		722.637		
Laura Zanetti	Presidente (dal 19.04.17) Comitato Esecutivo Comitato per la Remunerazione (fino al 19.04.17)	01.01 – 31.12 2017	2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				169.333	15.000					184.333		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	169.333	15.000					184.333		
Italo Lucchini	Vice Presidente Comitato esecutivo Comitato per la Remunerazione	01.01 – 19.04 2017	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				28.666	9.000					37.666		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	28.666	9.000					37.666		
Livia Pomodoro	Vice Presidente Comitato per le Operazioni con parti correlate	19.04 – 13-06 2017	2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9.333	3.000					12.333		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	9.333	3.000					12.333		
Livio Strazera	Vice Presidente (dal 19.04.17) Comitato Esecutivo	01.01 – 31.12 2017	2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				49.333	6.000					55.333		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	49.333	6.000					55.333		
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato Direttore generale Comitato Esecutivo	01.01 – 31.12 2017	2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.036.000	6.000	2.463.019 *		186.000		3.691.019		
(II) Compensi da controllate e collegate (*)												
			Totale	1.036.000	6.000	2.463.019		186.000		3.691.019		
Annamaria Artoni	Consigliere Comitato Operazioni con parti correlate	01.01 – 19.04 2017	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000						12.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	12.000						12.000		
Vittorio Bertazzoni	Consigliere Comitato per la remunerazione	19.04 – 13-06 2017	2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				24.000	6.000					30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	24.000	6.000					30.000		
Giorgio Bonomi	Consigliere Comitato Rischi e Sostenibilità	01.01 – 31.12 2017	2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.000	30.000					66.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	36.000	30.000					66.000		
Mirja Cartia d'Asero	Consigliere Comitato Rischi e Sostenibilità Comitato Operazioni con parti correlate	19.04 – 13-06 2017	2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				24.000	30.000					54.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	24.000	30.000					54.000		

* Compenso composto dall'incentivo annuale MBO pari a euro 867.000 e dall'incentivo differito LTI di competenza del triennio 2014-2016 pari a euro 1.596.019 erogati nel 2017

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 Rischi e Sostenibilità Comitato Operazioni con parti correlate	19.04 – 13-06 2017	2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				24.000	30.000					54.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	24.000	30.000					54.000		
Carolyn Dittmeier	Consigliere Comitato Rischi e Sostenibilità Comitato Operazioni con parti correlate	01.01 – 19.04 2017	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000	9.000					21.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	12.000	9.000					21.000		
Elsa Fornero	Consigliere Comitato Operazioni con parti correlate	27.07 – 31.12 2017	2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	3.000					18.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	15.000	3.000					18.000		
Sebastiano Mazzoleni	Consigliere	01.01 – 31.12 2017	2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.000						36.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	36.000						36.000		
Luca Minoli	Consigliere Comitato Esecutivo	01.01 – 31.12 2017	2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.000	6000				67.416	109.416		
(II) Compensi da controllate e collegate									3.670	3.670		
			Totale	36.000	6000				71.086	113.086		
Gianemilio Osculati	Consigliere	01.01 – 31.12 2017	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000						12.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	12.000						12.000		
Chiara Palmieri	Consigliere Comitato per la Remunerazione	19.04 – 13-06 2017	2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				24.000	9.000					33.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	24.000	9.000					33.000		
Clemente Rebecchini	Consigliere	01.01 – 31.12 2017	2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.000						36.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	36.000						36.000		
Paolo Sfameni	Consigliere Organismo di Vigilanza Comitato Rischi e Sostenibilità Comitato per le operazioni con parti correlate Comitato per la Remunerazione	01.01 – 19.04 2017	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000	40.500					52.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	12.000	40.500					52.500		
Massimo Tononi	Consigliere Comitato Esecutivo Comitato per la remunerazione	01.01 – 31.12 2017	2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.000	15.000					51.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	36.000	15.000					51.000		

NOTA: Il Consigliere Antonio Salerno 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					
Francesco Di Carlo	Presidente del Collegio sindacale	01.01 – 31.12 2017	2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				75.000						75.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
				Totale	75.000					75.000		
Angelo Casò	Sindaco Effettivo	01.01 – 31.12 2017	2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000						50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
				Totale	50.000					50.000		
Luciana Ravicini	Sindaco Effettivo	01.01 – 31.12 2017	2019									
(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 (3)		01.01 – 31.12 2017	2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				772.500		439.957		14.311	45.000	1.271.768		
(II) Compensi da controllate e collegate												
				Totale	772.500	439.957		14.311	45.000	1.271.768		

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

Compensi fissi		
Giampiero Pesenti	Compenso Consigliere	12.000
	Compenso fisso	116.667
Laura Zanetti	Compenso Consigliere	36.000
	Compenso fisso	133.333
	Compenso Comitato Esecutivo	6.000
	Compenso Comitato per la remunerazione	9.000
Italo Lucchini	Compenso Consigliere	12.000
	Compenso fisso	16.666
	Compenso Comitato per la remunerazione	9.000
Livia Pomodoro	Compenso Consigliere	6.000
	Compenso fisso	3.333
	Compenso Comitato esecutivo	3.000
Livio Strazzerà	Compenso Consigliere	36.000
	Compenso fisso	13.333
	Compenso Comitato esecutivo	6.000
Carlo Pesenti	Compenso Consigliere	36.000
	Compenso fisso	1.000.000
	Compenso Comitato esecutivo	6.000
Compensi per la partecipazione a Comitati		
Mirja Cartia d'Asero	Compenso Comitato Rischi e Sostenibilità	21.000
	Compenso Comitato Operazioni con Parti Correlate	9.000
Valentina Casella	Compenso Comitato Rischi e Sostenibilità	21.000
	Compenso Comitato Operazioni con Parti Correlate	9.000
Paolo Sfameni	Compenso Comitato Rischi e Sostenibilità	9.000
	Compenso Comitato per la Remunerazione	9.000
	Compenso Organismo di Vigilanza	22.500
Massimo Tononi	Compenso Comitato Esecutivo	6.000
	Compenso Comitato pr la Remunerazione	9.000

Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e a gli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			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
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
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
Giampiero Pesenti	Presidente fino al 19.04.2017																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di stock option per dirigenti (delibera CdA 27.03.2001)	120.000	29,954	28.03.2011 27.03.2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	120.000	-
			106.000	14,417	24.03.2013 23.03.2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	106.000	
			96.000	13,734	30.03.2014 29.03.2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	96.000	
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Totale			322.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	322.000	
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato - Direttore generale																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di stock option per dirigenti (delibera CdA 27.03.2001)	71.000	29,954	28.03.2011 27.03.2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	71.000	-
		Piano di stock option per amministratori (delibera CdA 27.03.2002)	71.600	14,417	24.03.2013 23.03.2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	71.600	
			61.400	13,734	30.03.2014 29.03.2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	61.400	
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Totale			204.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	204.000	
Dirigenti con responsabilità strategiche																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di stock option per dirigenti (delibera CdA 27.03.2001)	18.700	29,954	28.03.2011 27.03.2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18.700	
			11.600	10,263	24.03.2012 23.03.2019	-	-	-	-	-	-	6.600	10,263	23,960	-	5.000	
		Piano di stock option per dirigenti (delibera CdA 27.03.2002)	6.630	14,417	24.03.2013 23.03.2020	-	-	-	-	-	-	6.630	14,417	24,180	-	-	
			18.000	13,734	30.03.2014 29.03.2021	-	-	-	-	-	-	18.000	13,734	24,220	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Totale			54.930									31.230				23.700	

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

			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 non attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
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
Giampiero Pesenti	Presidente												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	20.06.2014	Piano di incentivazione monetaria per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche	Range 13.000 - 23.000	20.06.2014 31.12.2016							10.330	441.974	
(II) Compensi da controllate e collegate	-												
Totale													
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato Direttore generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	20.06.2014	Piano di incentivazione monetaria per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche	Range 25.000 - 41.600	20.06.2014 31.12.2016							37.304	1.596.019	
(II) Compensi da controllate e collegate	-												
Totale													
Guido Biancali	Dirigente preposto fino al 30.06.2017												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	20.06.2014	Piano di incentivazione monetaria per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche	Range 7.500 - 11.250	20.06.2014 31.12.2016							6.968	298.157	
(II) Compensi da controllate e collegate	-												
Totale													

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

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								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	6 marzo 2018	MBO Annuale	867.000						
	27 luglio 2017	LTI Triennale		Max 1.667.000*					
(II) Compensi da controllate e collegate									
Totale			867.000						
Dirigenti con responsabilità strategiche									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	6 marzo 2018	MBO Annuale	141.800						
	27 luglio 2017	LTI Triennale		Max 550.000*					
(II) Compensi da controllate e collegate									
Totale			141.800						

* quota teorica LTI Plan 2017-2019 di competenza dell'esercizio 2017. L'ammontare dell'incentivo come sopra rappresentato sarà aumentato o diminuito specularmente rispetto alla differenza tra il valore normale delle azioni alla data di ammissione e il valore normale delle azioni al termine del periodo di monitoraggio.

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Giampiero Pesenti	Presidente	ITALMOBILIARE	az. ordinarie: 23.724	az. ordinarie: 23.724 ¹	az. ordinarie: -	az. ordinarie: 47.448
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato Direttore generale	ITALMOBILIARE	az. ordinarie: 400	az. ordinarie: 400 ¹	az. ordinarie: -	az. ordinarie: 800
Giorgio Bonomi	Consigliere	ITALMOBILIARE	az. ordinarie: 400 ²	az. ordinarie: 400 ¹	az. ordinarie: -	az. ordinarie: 800 ²
Livio Strazzera	Consigliere	ITALMOBILIARE	az. ordinarie: 100	az. ordinarie: 100	az. ordinarie: -	az. ordinarie: 200
Laura Zanetti	Consigliere	ITALMOBILIARE	az. ordinarie: 900	az. ordinarie: 900 ¹	az. ordinarie: -	az. ordinarie: 1.800

1) a seguito di frazionamento azionario
2) azioni possedute dal coniuge