



ITALMOBILIARE
INVESTMENT HOLDING

Relazione sulla Remunerazione

RELAZIONE SULLA
POLITICA DI
REMUNERAZIONE 2021
E SUI COMPENSI
CORRISPOSTI 2020

2020

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 2021 e sui compensi corrisposti 2020", predisposta in ottemperanza alla normativa vigente e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 4 marzo 2021.

La finalità della politica di remunerazione della Società consiste nel garantire l'allineamento degli interessi degli azionisti e del management, nonché la capacità di attrarre le migliori competenze professionali per ricoprire i ruoli manageriali strategici, valorizzando le persone e garantendone l'inclusione e le pari opportunità.

La presente politica è stata definita inoltre in considerazione degli eventi societari che hanno caratterizzato l'esercizio 2020. In particolare, con l'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2020 è stato deliberato il rinnovo degli Organi Societari, nonché del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, di cui ho assunto la carica di Presidente.

Il 2020 è stato un anno caratterizzato da significative tensioni economico-finanziarie, causate dalla situazione emergenziale derivante dalla pandemia di Covid-19. Nonostante la situazione, il bilanciamento del portafoglio di partecipazioni costruito negli anni, congiuntamente alle competenze gestionali e di governance di Italmobiliare, hanno consentito alla Società e alle portfolio companies di affrontare una fase di particolare criticità congiunturale, tuttora in essere, registrando comunque alla fine dell'esercizio a livello aggregato un complessivo miglioramento della redditività, pur a fronte di una contrazione di alcuni fatturati per effetto principalmente delle restrizioni imposte dalla pandemia.

Tali risultati positivi sono stati possibili anche grazie alla tempestività delle azioni intraprese in contesto di emergenza, mettendo in atto in tempi rapidi, sia a livello di holding che nelle aziende partecipate, tutte le misure necessarie al fine di assicurare la salute e la sicurezza del proprio personale e favorire nel contempo la continuità delle attività produttive.

La pandemia ha anche aumentato il senso di urgenza, sia della holding che delle partecipate, verso il consolidamento di una strategia sostenibile sempre più efficace, allineata alle sfide globali, coerente con la crescente attenzione degli investitori e rispondente alle aspettative degli stakeholder. Con l'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite, il Gruppo Italmobiliare ha confermato il suo 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.

La piena applicazione nella propria sfera di influenza dei 10 Principi del Global Compact e il contributo attivo ai Sustainable Development Goals richiedono ancora al Gruppo passi significativi, in termini di organizzazione, processi e piani di azione. Un'efficace politica di remunerazione è fondamentale per allineare gli sforzi e perseguire il successo sostenibile del Gruppo.

Nel 2020 l'Assemblea degli Azionisti ha inoltre confermato l'elevato gradimento della politica di remunerazione, risultato dell'impegno costante dimostrato dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine 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 infatti, 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.

Inoltre, la presente Relazione recepisce le novità introdotte a fronte delle modifiche apportate al Regolamento Emittenti in forza della delibera Consob 21623 del 10 dicembre 2020, in recepimento della Shareholders Rights Directive II.

In considerazione del contesto, delle indicazioni ricevute nel corso dell'anno e delle recenti novità normative emerse, la presente relazione è stata dunque predisposta in continuità con la politica approvata dalla precedente Assemblea degli Azionisti, introducendo alcuni elementi di novità, allineati con le best practice nazionali ed internazionali:

- La descrizione dei compensi deliberati per gli Organi Sociali dall'Assemblea degli Azionisti 2020;
- L'incremento del peso della componente della remunerazione variabile di lungo termine del Consigliere Delegato e Direttore Generale, in ottica di maggiore orientamento alla creazione di valore nel lungo periodo;
- Il rafforzamento della rappresentazione di alcuni elementi della politica, quali l'analisi delle prassi di mercato e la descrizione delle politiche previste in caso di cessazione della carica o del rapporto di lavoro;
- Il miglioramento della rappresentazione dei risultati di performance conseguiti dalla Società in relazione ai compensi corrisposti, in ottica di "pay for performance";
- L'introduzione della rappresentazione della variazione dei compensi corrisposti e delle performance conseguite dalla Società nel corso degli esercizi dal 2017 al 2019;
- Un costante miglioramento delle modalità di rappresentazione della politica e dei compensi corrisposti, al fine di assicurare una sempre maggiore trasparenza nei confronti degli azionisti e degli stakeholder.

Colgo l'occasione per ringraziare i colleghi membri del Comitato Chiara Palmieri e Vittorio Bertazzoni, nonché tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, per il significativo contributo e la proficua collaborazione nel corso dell'ultimo anno.

Con l'augurio che le formulazioni in proposta possano incontrare l'orientamento favorevole degli azionisti chiamati ad esprimersi in merito, nella convinzione che la trasparenza sia l'unico terreno di un sereno confronto assembleare, vi ringrazio per l'adesione che vorrete dare alla politica di remunerazione proposta per il 2021.

Marinella Soldi
Presidente del Comitato per la
Remunerazione e le Nomine

PREMESSA

La presente Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti è stata approvata il 4 marzo 2021 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 2021.

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 2021 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 2020 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 2020).

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 2020 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.

1. 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 2021 di Italmobiliare, definita in coerenza con il modello di governance della Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, ha la principale finalità di garantire l'allineamento degli interessi del management agli interessi degli azionisti e di tutti i suoi stakeholder.

In particolare, ha il fine di attrarre, trattenere e motivare le persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società, promuovendo la creazione sostenibile di valore nel medio-lungo periodo, stabilendo un rapporto diretto tra retribuzione maturata e performance conseguita.

La presente politica è definita in linea con la visione strategica di Italmobiliare, la quale consiste nel mettere a disposizione delle portfolio companies le proprie risorse economiche, le competenze manageriali e gestionali, il network relazionale industriale e finanziario al fine di supportarne lo sviluppo di medio-lungo periodo, la crescita economica, il processo di internazionalizzazione e l'evoluzione secondo le best practice in termini di gestione, di sostenibilità e di governance.

La Politica di Remunerazione costituisce inoltre uno strumento fondamentale per perseguire il successo sostenibile di Italmobiliare, attraverso l'esecuzione delle politiche di sostenibilità e in allineamento con l'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite, che impegna Italmobiliare ad applicare nella propria sfera di influenza i 10 Principi fondamentali e a contribuire attivamente al raggiungimento dei Sustainable Development Goals.

	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 2021

NOVITÀ	10
SHAREHOLDERS ENGAGEMENT	
ESITO VOTAZIONE 2020 SULLA SEZIONE I – RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	10
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	14
FINALITÀ, PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E COLLEGAMENTO CON LA STRATEGIA DI ITALMOBILIARE	15
1. Pay Mix	18
PRASSI DI MERCATO	19
REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE	20
REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIERE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE	21
1. Remunerazione Fissa	22
2. Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO)	22
3. Remunerazione Variabile di Lungo Termine	24
4. Benefits	26
REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	26
1. Remunerazione Fissa	27
2. Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO)	27
3. Remunerazione Variabile di Lungo Termine	28
4. Benefits	28
POLITICA IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO/MANDATO	29

SEZIONE II - RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2020

PARTE I	30
Esito votazione 2020 Sezione II – Relazione sui Compensi Corrisposti	30
Attività del Comitato per la Remunerazione e le Nomine nel 2020	30
Risultati di business del 2020	31
Descrizione dei compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	31
Variazione annuale dei compensi e della performance	35
PARTE II	37
Tabelle di dettaglio	37

SEZIONE I - RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021

NOVITÀ

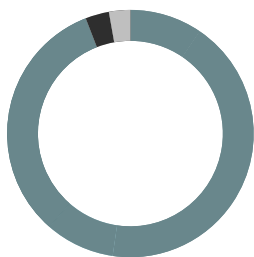
Tra le principali novità introdotte relativamente alla Politica di Remunerazione di Italmobiliare nel 2021, sono da annoverare:

- la variazione dei compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, a fronte del rinnovo dello stesso, deliberati da parte dell'Assemblea dell'aprile 2020 convocata per l'approvazione del Bilancio 2019;
- la modifica del pay mix della remunerazione del Consigliere Delegato e Direttore Generale, aumentando il peso della componente della variabile a lungo termine, in ottica di maggiore focalizzazione sulla creazione di valore e sul conseguimento degli obiettivi strategici aziendali di medio/lungo periodo.

Inoltre, tra le principali novità introdotte relativamente alla presente Relazione sulla Politica di Remunerazione, per il recepimento della nuova normativa (*Art. 84-quater del Regolamento Emittenti, in forza della delibera Consob 21623 del 10 dicembre 2020 e del relativo Allegato 3A, schema n. 7-bis*) sono da annoverare:

- l'ampliamento della descrizione dei peer group adottati per le analisi di benchmarking effettuate;
- il rafforzamento della descrizione circa le politiche previste in caso di cessazione della carica o del rapporto di lavoro;
- la pubblicazione dei risultati di voto non vincolante, sulla Sezione II ("Relazione sui compensi corrisposti") da parte dell'Assemblea dei Soci;
- la migliore raffigurazione dei livelli di performance conseguiti, in relazione ai sistemi di incentivazione previsti;
- l'introduzione delle informazioni relative al confronto tra la variazione annuale nel periodo 2017-2020 della remunerazione degli amministratori esecutivi in relazione alla remunerazione media dei dipendenti e alla performance aziendale.

RISULTATO VOTAZIONE 2020 RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE



98,05%	FAVOREVOLI
1,49%	CONTRARI
0,46%	ASTENUTI

SHAREHOLDERS ENGAGEMENT ESITO VOTAZIONE 2020 SULLA SEZIONE I – RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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.

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 ed 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:

(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 anche del nuovo Codice di Corporate Governance)

(3) Marco Cipelletti è stato cooptato dal Consiglio di Amministrazione il 27 gennaio 2021 a seguito delle dimissioni di Antonio Salerno. Marinella Soldi è stata nominata amministratore di Italmobiliare per la prima volta dall'assemblea del 21 aprile 2020; gli altri amministratori, nominati dall'assemblea del 21 aprile 2020, hanno assunto l'incarico in Italmobiliare prima di tale data.

Laura Zanetti⁽¹⁾	Presidente Consigliere indipendente
Livio Strazzerà⁽¹⁾	Vice Presidente Consigliere indipendente
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato Direttore Generale
Vittorio Bertazzoni⁽²⁾	Consigliere indipendente
Giorgio Bonomi	
Mirja Cartia d'Asero⁽²⁾	Consigliere indipendente
Marco Cipelletti⁽²⁾⁽³⁾	Consigliere indipendente
Elsa Fornero⁽²⁾	Consigliere indipendente
Sebastiano Mazzoleni	
Luca Minoli	
Chiara Palmieri⁽²⁾	Consigliere indipendente
Marinella Soldi⁽²⁾⁽³⁾	Consigliere indipendente

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;
- Su proposta dell'amministratore incaricato del sistema di controllo interno e gestione dei rischi, previo parere favorevole del Comitato Rischi, sentito il Collegio Sindacale, definisce la remunerazione del Direttore Internal Audit in coerenza 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 2021

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, con le competenze riconosciute dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina, alla data della presente Relazione ha la seguente composizione:

Membri Comitato per la Remunerazione e le Nomine

Presidente	Marinella Soldi ⁽¹⁾
Membro	Chiara Palmieri
Membro	Vittorio Bertazzoni

(1) In carica in qualità di Presidente dal 21 aprile 2020

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.

(2) Si segnala che a gennaio 2020 è stato pubblicato il nuovo Codice di Corporate Governance da applicare a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020.

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**, già in conformità alla raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance². 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



Formula al Consiglio proposte relative alla politica di remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche.



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.



Propone al Consiglio gli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi 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 e la remunerazione variabile.



Predisporre la Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti che le società quotate sono tenute a sottoporre ad approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.



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. Il funzionamento del Comitato è disciplinato da un regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato stesso, in data 25 settembre 2018.

Nel 2021, fino alla data di approvazione della presente Relazione, il Comitato si è riunito 2 volte.

Il Comitato, nella riunione del 1 marzo 2021 e già 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 2021 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nella riunione del 4 marzo 2021, 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 2021 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 ed ha la finalità di **garantire l'allineamento degli interessi del management agli interessi di tutti i suoi stakeholder**.

In particolare, la presente politica ha il fine di **attrarre, trattenere e motivare le persone dotate delle qualità professionali** richieste per gestire con successo la Società, **promuovendo la creazione sostenibile di valore nel medio-lungo periodo**, stabilendo un **rapporto diretto tra retribuzione maturata e performance conseguita** e sostenendo i principali *driver* strategici della Società in allineamento agli interessi degli Azionisti. 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.

La visione strategica di Italmobiliare consiste nel mettere a disposizione delle portfolio companies le proprie risorse economiche, le competenze manageriali e gestionali, il network relazionale industriale e finanziario al fine di supportarne lo sviluppo di medio-lungo periodo, la crescita economica, il processo di internazionalizzazione e l'evoluzione secondo le *best practice* in termini di gestione, di sostenibilità e di governance.

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 di partecipazioni diversificate in ambito industriale e finanziario, è stata tra i **precursori in Italia nell'adozione di soluzioni innovative per lo sviluppo sostenibile**. Già a partire dagli anni '90 ha implementato ambiziose politiche di sostenibilità coordinate da funzioni dedicate e pienamente integrate nelle priorità strategiche di sviluppo.

Grazie a questa esperienza è maturato un costante impegno nell'identificazione e implementazione delle migliori pratiche di sostenibilità, sia a livello di processo che di prodotto, e nella definizione di efficaci strumenti di Reporting.

Coerentemente con la propria mission di investitore impegnato a "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", Italmobiliare considera la sostenibilità, nella più ampia accezione economica, sociale e ambientale, come un'imprescindibile leva di competitività.

A tal fine ha definito nel corso del 2019 **una policy di sostenibilità** con validità per il triennio 2020-2022 allo scopo di mettere in atto tutte le azioni necessarie al fine di garantire un approccio sostenibile non solo in fase di valutazione dell'investimento ma anche nella gestione degli investimenti in portafoglio.

A ulteriore conferma, nel 2020 Italmobiliare ha aderito formalmente al Global Compact delle Nazioni Unite, impegnandosi ad applicarne nella propria sfera di influenza i 10 Principi fondamentali e a contribuire attivamente al raggiungimento dei Sustainable Development Goals.

In particolare, l'integrazione dei fattori ESG in Italmobiliare avviene a tre livelli:

1. Selezione delle opportunità di investimento, tramite la valutazione dell'esposizione ai rischi ESG della potenziale *target company*;

2. Completamento dell'investimento, tramite un dialogo attivo verso le portfolio companies volto a promuovere le migliori best practice ESG;
3. Adozione di un sistema di *reporting e disclosure* delle performance ESG (es. Report di sostenibilità).

La politica di remunerazione deve costituire uno strumento fondamentale per perseguire il successo sostenibile di Italmobiliare, attraverso l'esecuzione delle politiche di sostenibilità e in allineamento con l'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite, che impegna Italmobiliare ad applicare nella propria sfera di influenza i 10 Principi fondamentali e a contribuire attivamente al raggiungimento dei Sustainable Development Goals.

Per questo motivo, per il 2021 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 breve 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 performance generata rispetto agli obiettivi assegnati.
<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 medio-lungo 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 raggiungimento degli obiettivi assegnati e della creazione di valore generata.

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 ed 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

MBO

KPIs Consigliere Delegato/DG:

- Crescita annuale del NAV per azione rispetto a crescita attesa target anno 2020
- Crescita EBITDA Adjusted delle società controllate/partecipate rispetto a crescita attesa target anno 2020
- Specifici obiettivi ESG

KPIs DIRS:

- Crescita annuale del NAV per azione rispetto a crescita attesa target anno 2020
- EBIT/EBITDA di specifiche «controlled companies»
- Obiettivi individuali coerenti con il ruolo ricoperto e milestones progettuali
- Specifici obiettivi ESG

CAP: SI

Clawback e/o Malus: SI

- ✓ 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

LTI

Tipologia di piano: Phantom Stock

Vesting: 3 anni

KPIs:

- Net Asset Value per azione - condizione di maturazione del premio

CAP: SI

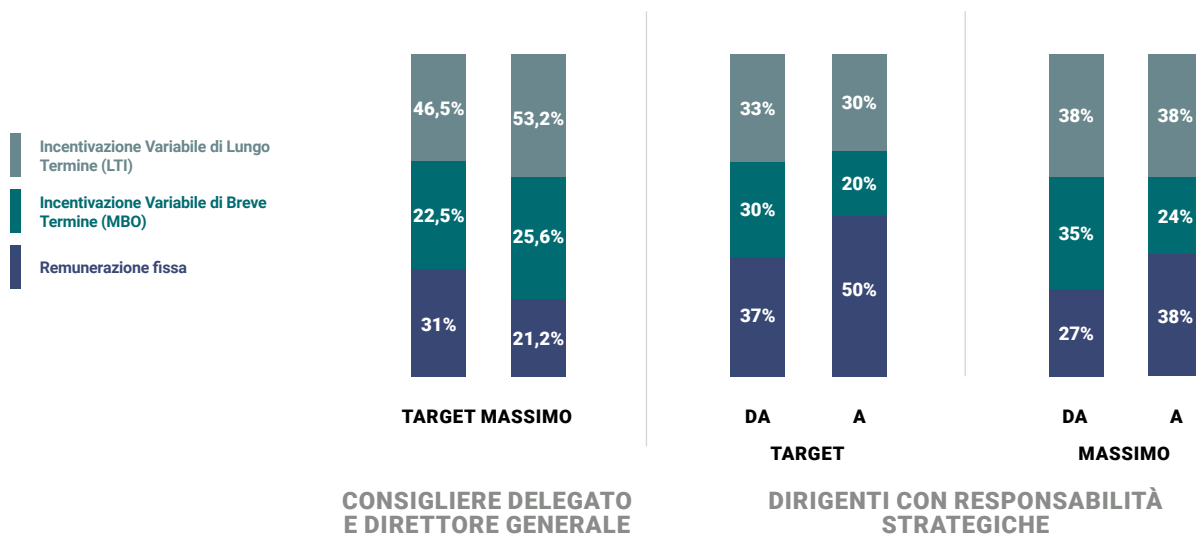
Clawback e/o Malus: SI

- ✓ 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

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 corrisposizioni 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 nei primi mesi del 2020 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 Technimont, 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.

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

* Comprensivo del compenso da amministratore pari a 40.000 €.

Presidente	340.000 € *
Vice Presidente	60.000 € *
Amministratori non esecutivi	40.000 €
Gettone per altri Comitati Endoconsiliari	3.000 € /riunione

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

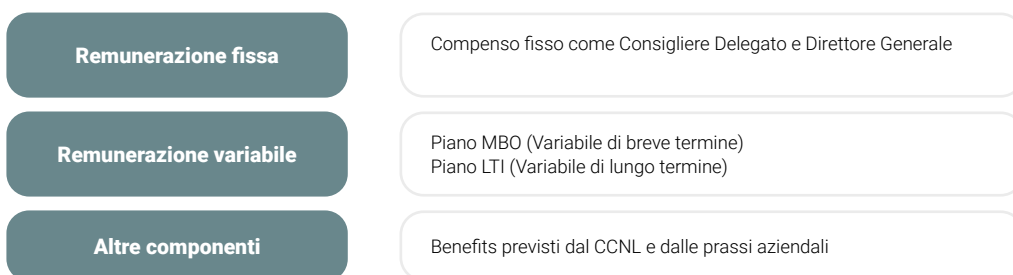
La remunerazione del Consigliere Delegato e Direttore Generale è definita in coerenza con le deleghe conferite e con i principi e finalità della politica di remunerazione della Società, nonché in coerenza con i *benchmark* di mercato per posizioni analoghe in società assimilabili.

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:



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.

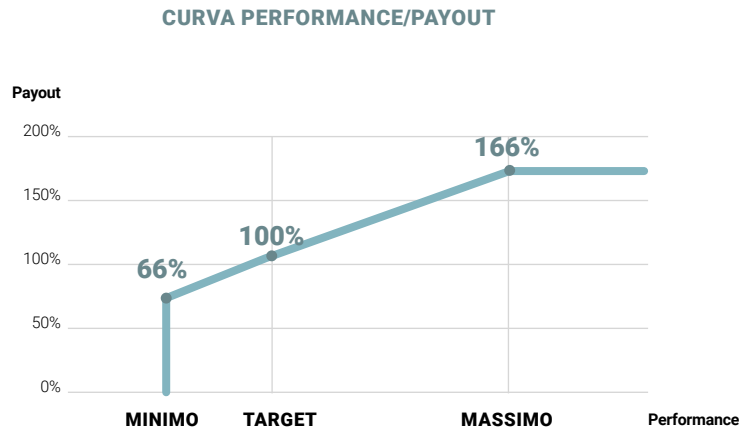
Di norma, gli obiettivi che compongono la scorecard del piano MBO sono compresi fra un minimo di due ed un massimo di cinque obiettivi. Per ciascun obiettivo viene definito un livello minimo al di sotto del quale l'obiettivo è considerato come non raggiunto, un livello target in corrispondenza del quale 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.

Rispetto alla precedente Politica di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato una variazione del valore target MBO del Consigliere Delegato e Direttore Generale, riducendolo dal 100% al 72,5% della remunerazione fissa. Tale riduzione è avvenuta contestualmente all'incremento della componente variabile di lungo termine, con la finalità di garantire una maggiore focalizzazione sulla creazione di valore e sul conseguimento degli obiettivi strategici aziendali di medio/lungo periodo.



Di seguito sono riportati gli obiettivi che compongono la scorecard del piano MBO, **riducibili 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 <div style="text-align: center; background-color: #d3d3d3; padding: 5px; border-radius: 10px;">80%</div>	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 <div style="text-align: center; background-color: #d3d3d3; padding: 5px; border-radius: 10px;">20%</div>	Specifici obiettivi ESG	20%

A partire dal 2019, la Società ha deciso di **adottare 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 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.

OBIETTIVO 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%

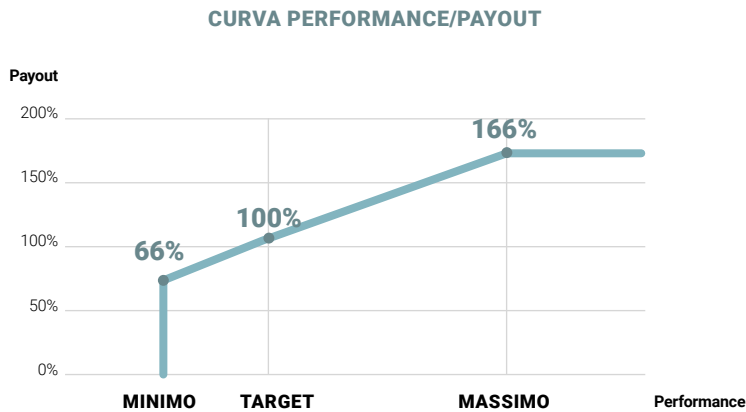
Il premio finale dipende quindi da:

- 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.

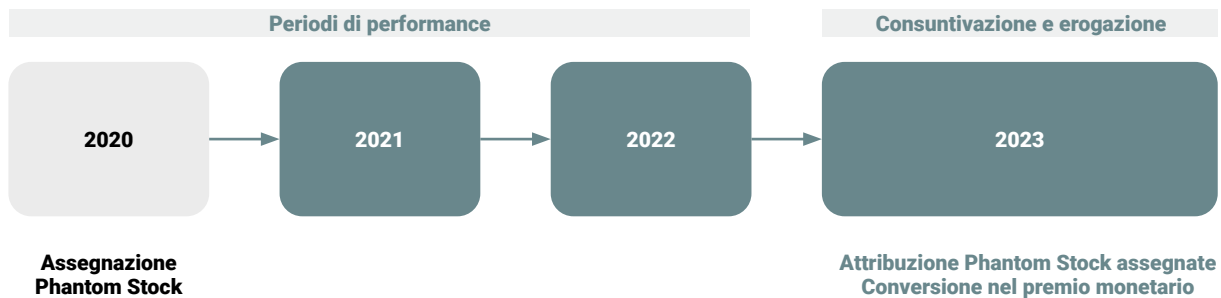
È previsto un livello soglia di risultato al di sotto del quale non matura il diritto a ricevere l'incentivo e un livello massimo al conseguimento del quale matura l'incentivo massimo.

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 ed il target, e tra il target ed il massimo, si applicherà un calcolo per interpolazione lineare.

Rispetto alla precedente Politica di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato una variazione del valore target LTI del Consigliere Delegato e Direttore Generale, aumentandolo dal 100% al 150% della remunerazione fissa, comportando un aumento del peso della componente variabile di lungo termine nella remunerazione totale. Come anticipato, tale variazione è stata determinata dalla volontà di accrescere la focalizzazione sulla creazione di valore e sul conseguimento degli obiettivi strategici aziendali di medio lungo periodo.



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.

Con l'introduzione del nuovo piano di "Phantom Stock Grant 2020-2022", la Società ha deciso di adottare 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.

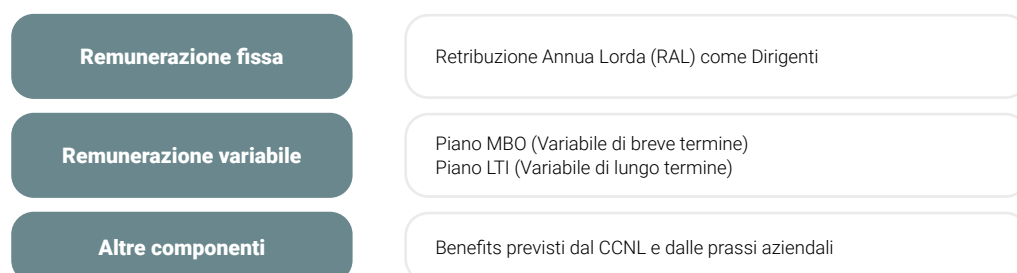
Italmobiliare ha già in essere Piani Welfare a favore dei dipendenti della Società che possono essere estesi anche ai dirigenti.

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:



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 2021 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	30%
	EBIT/EBITDA di specifiche «controlled companies» Obiettivi di funzione specifici Milestones progettuali	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.

A partire dal 2019, la Società ha deciso di **adottare 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.

Con l'introduzione del nuovo piano di "Phantom Stock Grant 2020-2022", la Società ha deciso di adottare 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.

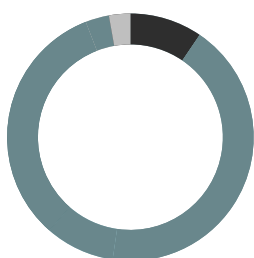
La Società non ha stipulato patti di non concorrenza per Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La politica di remunerazione tuttavia contempla la possibilità di stipulare accordi con alcuni manager, ivi inclusi gli Amministratori esecutivi e/o DIRS, con professionalità particolarmente 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 2020

PARTE I

RISULTATO VOTAZIONE 2020
COMPENSI CORRISPOSTI



92,37% FAVOREVOLI
7,17% CONTRARI
0,46% ASTENUTI

Esito votazione 2020 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.

Attività del Comitato per la Remunerazione e le Nomine nel 2020

Nel corso dell'esercizio 2020 il Comitato si è riunito **4 volte**, alla presenza del Collegio Sindacale, 2 volte prima dell'Assemblea che ha nominato il nuovo Consiglio e 2 volte dopo.

Principali attività svolte nel corso dell'esercizio 2020 e fino all'esame della presente relazione



Verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance del piano MBO 2019 per il Consigliere Delegato/DG e i Dirigenti con responsabilità strategiche; definizione della struttura dell'MBO 2020 per il Consigliere Delegato/DG e i Dirigenti con responsabilità strategiche e successiva verifica del raggiungimento degli obiettivi.



Revisione della Politica di Remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche alla luce delle novità legislative.



Definizione delle proposte di remunerazione fissa da assegnare agli amministratori che rivestono speciali cariche, per tutta la durata del mandato (2020-2022).



Definizione del piano LTI sottoposto all'assemblea di bilancio 2020 e successiva proposta di assegnazione per il Consigliere Delegato/DG ed i ruoli apicali.

Risultati di business del 2020

Il 2020 è stato un anno caratterizzato da significative tensioni economico-finanziarie, causate dalla situazione emergenziale derivante dalla pandemia di Covid-19. Nonostante il contesto, il portafoglio di partecipazioni della Società, sostanzialmente costruito negli ultimi anni, ha dimostrato un bilanciamento in grado di affrontare una fase di particolare criticità congiunturale come quella in essere. Anche grazie al contributo del know-how gestionale e di governance apportato da Italmobiliare, le varie portfolio companies complessivamente hanno registrato a livello aggregato un complessivo miglioramento della redditività, pur a fronte di una contrazione dei fatturati per effetto principalmente delle restrizioni imposte dalla pandemia o di altri effetti esogeni quali ad esempio la contrazione del prezzo delle materie prime avvenuta nella prima parte dell'anno.

In tale contesto Italmobiliare ha inoltre messo in atto con tempestività, sia a livello di holding che nelle aziende partecipate, tutte le misure di sicurezza e controllo a favore dei dipendenti per limitare possibili occasioni di contagio, garantendo la salute e la sicurezza del proprio personale e favorendo nel contempo la continuità delle attività produttive.

Al 31 dicembre 2020 il NAV per azione di Italmobiliare risulta pari a 43,52 euro, con un incremento di circa il 5% rispetto al precedente esercizio dopo il pagamento di dividendi complessivamente pari a 1,8 euro per azione (di cui componente ordinaria pari a 0,6 euro per azione) che comporta un ulteriore rendimento rispetto al NAV di fine 2019 pari a oltre il 4%.

Si rinvia alla Relazione Finanziaria Annuale al 31 dicembre 2020 per una descrizione dei principali fattori che hanno caratterizzato l'andamento della gestione nell'esercizio 2020.

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 2020 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 2020 hanno ricoperto il ruolo di DIRS, 4 manager di Italmobiliare.

I compensi erogati nel 2020 sono coerenti con la Politica di Remunerazione approvata dall'assemblea del 21 aprile 2020.

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.</p> <p>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 2020 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 2020:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <div style="background-color: #4a7c7c; color: white; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 100px; margin: 0 auto;">29,66%</div> <p>Compensi Fissi</p> </div> <div style="text-align: center;"> <div style="background-color: #2c4e6a; color: white; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 100px; margin: 0 auto;">30,98%</div> <p>Incentivazione Variabile di Breve Termine (MBO)</p> </div> <div style="text-align: center;"> <div style="background-color: #5da9c1; color: white; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 100px; margin: 0 auto;">39,36%</div> <p>Incentivazione Variabile di Lungo Termine (LT)</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 SGR S.p.A., pari a €100.000 lordi annui, in Caffè Borbone S.r.l., pari a € 25.000 lordi annui, in Tecnica Group S.p.A. pari a € 25.000 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>Incentivazione variabile di breve termine</p>	<p>Per quanto riguarda gli obiettivi MBO 2020 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 2020 è pari a € 1.180.800, a fronte del conseguimento di un risultato inferiore/pari/superiore al target.</p> <table border="1" data-bbox="331 638 1112 1093"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="3">Livello di conseguimento obiettivi 2020</th> </tr> <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 2020</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> <p>La Società si riserva di non fornire il valore dei target sottostanti agli indicatori, in quanto reputa tali informazioni sensibili.</p>			Livello di conseguimento obiettivi 2020			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 2020	40%				Specifici obiettivi ESG	20%				Performance complessiva	100%			
		Livello di conseguimento obiettivi 2020																													
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 2020	40%																														
Specifici obiettivi ESG	20%																														
Performance complessiva	100%																														
<p>Incentivazione variabile di lungo termine</p>	<p>Il Consigliere Delegato e Direttore Generale è beneficiario del Piano di Phantom Stock Grant 2020-2022</p>																														
<p>Trattamenti e indennità di fine rapporto</p>	<p>Nessuno</p>																														
<p>Benefits</p>	<p>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.</p>																														
<p>Impegni di non concorrenza</p>	<p>Nessuno</p>																														

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 2020 hanno ricoperto il ruolo di DIRS 4 manager.

Proporzione compensi fissi e variabili	<p>La proporzione tra i compensi fissi e variabili di breve e lungo termine nell'ambito della remunerazione totale 2020 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 2020:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <div style="background-color: #4a7c7c; color: white; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 150px; height: 40px; margin: 0 auto;">37,62%</div> <p>Compensi Fissi</p> </div> <div style="text-align: center;"> <div style="background-color: #2c4e6a; color: white; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 150px; height: 40px; margin: 0 auto;">33,20%</div> <p>Incentivazione Variabile di Breve Termine (MBO)</p> </div> <div style="text-align: center;"> <div style="background-color: #4a9090; color: white; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 150px; height: 40px; margin: 0 auto;">29,17%</div> <p>Incentivazione Variabile di Lungo Termine (LTI)</p> </div> </div>
Remunerazione	<p>Le componenti della remunerazione degli altri DIRS nel 2020 sono state le seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> una componente fissa annua pari complessivamente a € 1.130.000 una componente variabile annuale legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali e individuali (Piano MBO) complessivamente pari nel 2020 a € 914.194 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.</p> <p>Il compenso per le cariche ricoperte in società controllate è riversato a Italmobiliare. È stato riconosciuto ad un DIRS un bonus aggiuntivo di €100.000 lordi a fronte della chiusura con successo di un'operazione straordinaria.</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 2020, 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		2020 vs 2019*	2019* vs 2018	2018 vs 2017	2020 vs 2017
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato e Direttore Generale	-74,7%	308,5%	-5,0%	-1,9%
Laura Zanetti	Presidente del Consiglio di Amministrazione	-27,3%	80,2%	31,3%	72%
Risultati di Gruppo					
NAV per azione		5,0%	22,4%	-3,8%	23,5%
Remunerazione media dei dipendenti					
Dipendenti della Capogruppo		-33,9%	99,5%	32,1%	74,3%

*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 inoltre, 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:

2020	2019	2018	2017
12	33	16	22

PARTE II – TABELLE DI DETTAGLIO

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					
Laura Zanetti	Presidente Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	01.01 – 31.12 2020	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			308.175	9.000			1.312		318.487		
	(II) Compensi da controllate e collegate			30.000						30.000		
	Totale			338.175	9.000			1.312		348.487		
Livio Strazzerà	Vice Presidente	01.01 – 31.12 2020	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			58.776						58.776		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Totale			58.776						58.776		
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato Direttore Generale Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	01.01 – 31.12 2020	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			1.038.776	9.000	1.180.800		82.566		2.311.142	1.500.000	
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Totale			1.038.776	9.000	1.180.800		82.566		2.311.142	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 2020	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			38.776	21.000					59.776		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Totale			38.776	21.000					59.776		
Giorgio Bonomi	Consigliere Comitato Controllo e Rischi	01.01 – 31.12 2020	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			38.776	21.000					59.776		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Totale			38.776	21.000					59.776		
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 2020	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			38.776	39.000					77.776		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Totale			38.776	39.000					77.776		

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 Controllo e Rischi Comitato Operazioni con Parti Correlate	01.01 – 21.04 2020	approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.016	12.000					23.016		
(II) Compensi da controllate e collegate												
Totale				11.016	12.000					23.016		
Elsa Fornero	Consigliere Comitato Operazioni con Parti Correlate Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	01.01 – 31.12 2020	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.776	18.000					56.776		
(II) Compensi da controllate e collegate												
Totale				38.776	18.000					56.776		
Sebastiano Mazzoleni	Consigliere	01.01 – 31.12 2020	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.776						38.776		
(II) Compensi da controllate e collegate												
Totale				38.776						38.776		
Luca Minoli	Consigliere	01.01 – 31.12 2020	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.776				7.865,19		46.641,19		
(II) Compensi da controllate e collegate								37.152,99		37.152,99		
Totale				38.776				45.018,18		83.794,18		
Chiara Palmieri	Consigliere Comitato per la Remunerazione e le Nomine Comitato Controllo e Rischi Comitato Operazioni con Parti Correlate	01.01 – 31.12 2020	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.776	30.000					68.776		
(II) Compensi da controllate e collegate												
Totale				38.776	30.000					68.776		
Clemente Rebecchini	Consigliere	01.01 – 21.04 2020	approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.016						11.016		
(II) Compensi da controllate e collegate												
Totale				11.016						11.016		
Paolo Sfameni	Consigliere Comitato per la Remunerazione e le Nomine Organismo di Vigilanza	01.01 – 21.04 2020 01.01 – 31.12 2020	approvazione bilancio 2019 approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.016	21.000					32.016		
(II) Compensi da controllate e collegate												
Totale				11.016	21.000					32.016		
Marinella Soldi	Consigliere Comitato per la Remunerazione e le Nomine	21.04 – 31.12 2020	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				27.760	6.000					33.760		
(II) Compensi da controllate e collegate												
Totale				27.760	6.000					33.760		

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					
Pierluigi De Biasi	Presidente del Collegio Sindacale	21.04 – 31.12 2020	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			52.050						52.050		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Totale			52.050						52.050		
Luciana Ravicini	Sindaco Effettivo Organismo di Vigilanza	01.01 – 31.12 2020	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			50.000	10.000*					60.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate			30.000						30.000		
	Totale			80.000	10.000					90.000		
Gabriele Villa	Sindaco Effettivo	21.04 – 31.12 2020	approvazione bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			34.700						34.700		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Totale			34.700						34.700		
Francesco Di Carlo	Presidente del Collegio Sindacale	01.01 – 21.04 2020	approvazione bilancio 2019									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			22.950						22.950		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Totale			22.950						22.950		
Angelo Casò	Sindaco Effettivo	01.01 – 21.04 2020	approvazione bilancio 2019									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			15.300						15.300		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Totale			15.300						15.300		
Dirigenti con responsabilità strategiche (4)		01.01 – 31.12 2020										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			1.130.000		1.014.194		19.190		2.163.384	891.000	
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Totale			1.130.000		1.014.194		19.190		2.163.384	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	38.776
	Compenso per la carica di Presidente	269.399
	Compenso Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	9.000
Livio Strazzerà	Compenso Consigliere	38.776
	Compenso per la carica di Vice Presidente	20.000
Carlo Pesenti	Compenso Consigliere	38.776
	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	12.000
	Compenso Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	9.000
Mirja Cartia d'Asero	Compenso Comitato Controllo e Rischi	21.000
	Compenso Comitato Operazioni con Parti Correlate	9.000
	Compenso Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	9.000
Valentina Casella	Compenso Comitato Controllo e Rischi	9.000
	Compenso Comitato Operazioni con Parti Correlate	3.000
Elsa Fornero	Compenso Comitato Operazioni con Parti Correlate	9.000
	Compenso Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	9.000
Chiara Palmieri	Compenso Comitato Controllo e Rischi	12.000
	Compenso Comitato Operazioni con Parti Correlate	6.000
	Compenso Comitato per la Remunerazione e le Nomine	12.000
Paolo Sfameni	Compenso Comitato per la Remunerazione e le Nomine	6.000
	Compenso Organismo di Vigilanza	15.000

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)	31.600	14,417	24.03.2013 23.03.2020	-	-	-	-	-	-	31.600	14,417	26,5	-	-	-
			61.400	13,734	30.03.2014 29.03.2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	61.400
Totale			93.000	-	-	-	-	-	-	-	-	31.600	-	-	-	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)	(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
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	1.180.800						
Dirigenti con responsabilità strategiche (4)		MBO Annuale	914.194						100.000

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 2019	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero delle azioni possedute al 31 dicembre 2020
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato Direttore Generale	ITALMOBILIARE	800	31.600	17.300	15.100
				202.000 (i)	114.952 (i)	134.496 (iii)
				47.448 (ii)		
Giorgio Bonomi	Consigliere	ITALMOBILIARE	800 (iv)	202.000 (i)	114.952 (i)	800 (iv)
				47.448 (ii)		134.496 (iii)
Livio Strazzerà	Consigliere	ITALMOBILIARE	200	-	-	200
Laura Zanetti	Consigliere	ITALMOBILIARE	1.800	-	-	1.800
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		ITALMOBILIARE	5.735	300	400	5.635

(i) subentro nella titolarità e successivo esercizio di complessivi n. 202.000 diritti di opzione (stock option Italmobiliare) – per la quota di 1/3 pro indiviso ciascuno – da parte degli eredi dell'ing. Giampiero Pesenti, tra i quali Carlo Pesenti e Giulia Pesenti, coniuge di Giorgio Bonomi. Delle azioni rivenienti dall'esercizio dei diritti di opzione, ne sono state vendute 114.952

(ii) azioni acquistate in forza di successione da parte degli eredi dell'ing. Giampiero Pesenti, tra i quali Carlo Pesenti e Giulia Pesenti, coniuge di Giorgio Bonomi, per la quota di 1/3 pro indiviso ciascuno

(iii) 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

(iv) azioni di titolarità del coniuge Giulia Bonomi

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 corso del 2020 sono stati assegnati 545.573 diritti a favore di 15 beneficiari.

Per i dettagli del Piano si rinvia al Documento informativo pubblicato sul sito www.italmobiliare.it nella sezione Governance/Archivio assemblee/2020.

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

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

 **Message**



ITALMOBILIARE
INVESTMENT HOLDING

www.italmobiliare.it

